МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Методы профилактики конфликтов в трудовом коллективе (ГПО-2)

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **3**
Семестр: **5**
Учебный план набора 2016 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	5 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	36	36	часов
2	Практические занятия	36	36	часов
3	Всего аудиторных занятий	72	72	часов
4	Самостоятельная работа	144	144	часов
5	Всего (без экзамена)	216	216	часов
6	Общая трудоемкость	216	216	часов
		6.0	6.0	З.Е.

Дифференцированный зачет: 5 семестр

Томск 2018

Согласована на портале № 40689

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «14» 6 2018 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента	_____	А. В. Богомолова
Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЭФ	_____	А. В. Богомолова
Заведующий выпускающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	Т. Д. Санникова
Профессор кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	М. А. Афонасова

Согласована на портале № 40689

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

формирование теоретических и практических знаний, умений и навыков в области теории мотивации, лидерства и власти, конфликтологии (способах разрешения конфликтных ситуаций в различных сферах) для решения стратегических и управленческих задач в профессиональной деятельности.

1.2. Задачи дисциплины

– познакомить с теорией конфликта и систематизировать их соответствующие представления.

– развить умения моделировать развитие конфликтной ситуации и поведение партнеров по общению и прогнозировать результаты межличностных взаимодействий.

– развить навыки разрешения и предупреждения конфликтов в трудовом коллективе и успешного ведения переговоров.

–

–

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Методы профилактики конфликтов в трудовом коллективе (ГПО-2)» (Б1.В.ДВ.4.2) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Деловые коммуникации и этика деловых отношений, Культурология, Основы организации труда, Теория лидерства.

Последующими дисциплинами являются: Психология личности и профессиональное самоопределение (ГПО-4), Психофизиология профессиональной деятельности, Управление персоналом организации, Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ПК-7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

– ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике;

– ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** основных теориях и концепциях взаимодействие людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, деловой оценки различных категорий персонала, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; типы организационной культуры и методы ее формирования;средства и инструменты предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания; основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.

– **уметь** разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; применять методы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

– **владеть** навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала; навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации; методами предупреждения и профилактики личной профессиональной

Согласована на портале № 40689

деформации и профессионального выгорания.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		5 семестр
Аудиторные занятия (всего)	72	72
Лекции	36	36
Практические занятия	36	36
Самостоятельная работа (всего)	144	144
Проработка лекционного материала	54	54
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	90	90
Всего (без экзамена)	216	216
Общая трудоемкость, ч	216	216
Зачетные Единицы	6.0	6.0

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лек., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
5 семестр					
1 Определение целей и задач этапа проекта	6	4	20	30	ПК-30, ПК-33, ПК-7
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	6	6	20	32	ПК-30, ПК-33, ПК-7
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	6	8	20	34	ПК-30, ПК-33, ПК-7
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	12	8	28	48	ПК-30, ПК-33, ПК-7
5 Составление отчета	6	4	20	30	ПК-30, ПК-33, ПК-7
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта	0	6	36	42	ПК-30, ПК-33, ПК-7
Итого за семестр	36	36	144	216	
Итого	36	36	144	216	

Согласована на портале № 40689

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (по лекциям)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
5 семестр			
1 Определение целей и задач этапа проекта	Определение целей и задач этапа проекта. Общее понятие конфликта. Виды конфликтов в зависимости от: способа решения, природы возникновения, направленности действия, степени выраженности, количества участников. Понятия «прогнозирование конфликтов», «профилактика конфликтов».	6	ПК-30, ПК-33, ПК-7
	Итого	6	
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта. Основные направления деятельности по предупреждению конфликтов. Основные объективные условия, способствующие профилактике деструктивных конфликтов. Особенности организационных конфликтов, их основные типы. Анализ методов урегулирования конфликтов в организации.	6	ПК-30, ПК-33, ПК-7
	Итого	6	
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта. Особенности организационных конфликтов, их основные типы. Анализ методов урегулирования конфликтов в организации. Сущность трудового конфликта, виды трудовых конфликтов. Предмет, причины, функции трудовых конфликтов. Предупреждение трудовых конфликтов.Ключевые факторы стратегии формирования и развития человеческого капитала организации.	6	ПК-30, ПК-33, ПК-7
	Итого	6	
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта. Динамика развития конфликтов в организации. Динамика развития конфликтов в организации. Формы управления конфликтами в организации. Связь форм управления конфликтами и устранения причин конфликта в организации.Способы управления конфликтами в организации. Правовые алгоритмы управления конфликтами в организации. Социально-психологические алгоритмы управления конфликтами в организации. Организационные возможности управления конфликтами в организации. Роль руководителя в управлении конфликтами в организации.	12	ПК-30, ПК-33, ПК-7
	Итого	12	

Согласована на портале № 40689

5 Составление отчета	Составление отчета. Содержание, оформление, правила.Определение комплекса требований к заключительному отчету: формальные и качественные требования.Структура отчета и основные количественные показатели.Графическое представление информации в отчете.Использование прикладных программ и технических средств для формирования отчета.	6	ПК-30, ПК-33, ПК-7
	Итого	6	
Итого за семестр		36	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин					
	1	2	3	4	5	6
Предшествующие дисциплины						
1 Деловые коммуникации и этика деловых отношений	+	+	+	+	+	+
2 Культурология	+	+	+	+	+	+
3 Основы организации труда			+	+	+	
4 Теория лидерства			+	+	+	
Последующие дисциплины						
1 Психология личности и профессиональное самоопределение (ГПО-4)		+	+	+	+	+
2 Психофизиология профессиональной деятельности			+	+	+	
3 Управление персоналом организации		+	+	+	+	
4 Управление человеческими ресурсами			+	+	+	+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лек.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ПК-7	+	+	+	Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест, Дифференцированный зачет

Согласована на портале № 40689

ПК-30	+	+	+	Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест, Дифференцированный зачет
ПК-33	+	+	+	Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест, Дифференцированный зачет

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
5 семестр			
1 Определение целей и задач этапа проекта	Определение целей и задач этапа проекта.Функции конфликтов (конструктивные, деструктивные). Конфликт как противоречие и конфликт как инструмент развития. Структура конфликта (участники конфликта, предмет, объект конфликта, микро- и макросреда). Психологические составляющие конфликта (мотивы сторон), конфликтное поведение, информационные модели конфликтной ситуации. Формы и динамика конфликтов. Стадии развития конфликта.	4	ПК-30, ПК-33, ПК-7
	Итого	4	
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта.Организационно - управленческие условия предупреждения конфликтов (структурно - организационные, функционально - организационные, личностно - функциональные, ситуативно-управленческие условия). Социально - психологические условия профилактики конфликтов. Основные балансы, влияющие на динамику конфликта (баланс ролей, баланс взаимозависимости в решениях и действиях, баланс взаимных услуг, баланс ущерба, сбалансированности самооценки и внешней оценки).	6	ПК-30, ПК-33, ПК-7
	Итого	6	
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта. Основные пути разрешения трудовых конфликтов. Разрешение конфликта как многоступенчатый процесс (анализ, оценка ситуации, выбор способа разрешения конфликта, формирование плана действий, его реализация,	8	ПК-30, ПК-33, ПК-7

Согласована на портале № 40689

	оценка эффективности действий). Основные стратегии разрешения конфликта (соперничество, сотрудничество, компромисс, приспособление, уход от решения проблемы). Способы разрешения конфликтов в зависимости от выбранных стратегий: способ силового подавления (уступка оппонента) или путем переговоров (компромисс или сотрудничество).		
	Итого	8	
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта. Возможности управления конфликтам на различных стадиях. Методы сбора и обработки информации для анализа и управления конфликтами в организации. Связь форм управления конфликтами и устранения причин конфликта в организации. Основные правовые институты управления конфликтами в организации. Модели поведенческих реакций по К. Томасу. Интерактивные аспекты управления конфликтами в коллективе. Совершенствование рабочих мест и распределения задач методом эффективного проектирования и создания рабочих мест. Ориентация руководителем на интересы работы и персонала при управлении конфликтными ситуациями в организации. Использование нестандартных методов по организационному управлению конфликтами.	8	ПК-30, ПК-33, ПК-7
	Итого	8	
5 Составление отчета	Составление отчета этапа проекта.	4	ПК-30, ПК-33, ПК-7
	Итого	4	
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта	Выполнение семестрового отчета, подготовка к защите результатов (презентация, доклад).	6	ПК-30, ПК-33, ПК-7
	Итого	6	
Итого за семестр		36	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
5 семестр				
1 Определение целей и задач этапа проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-30, ПК-33, ПК-7	Дифференцированный зачет, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест
	Проработка лекционного материала	10		

Согласована на портале № 40689

	Итого	20		
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-30, ПК-33, ПК-7	Дифференцированный зачет, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	20		
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-30, ПК-33, ПК-7	Дифференцированный зачет, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	20		
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	14	ПК-30, ПК-33, ПК-7	Дифференцированный зачет, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест
	Проработка лекционного материала	14		
	Итого	28		
5 Составление отчета	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-30, ПК-33, ПК-7	Дифференцированный зачет, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	20		
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	36	ПК-30, ПК-33, ПК-7	Дифференцированный зачет, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест
	Итого	36		
Итого за семестр		144		
Итого		144		

10. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Таблица 11.1 – Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
5 семестр				
Дифференцированный зачет			30	30
Защита отчета		10	10	20

Согласована на портале № 40689

Отчет по ГПО	10	10	10	30
Тест	10		10	20
Итого максимум за период	20	20	60	100
Нарастающим итогом	20	40	100	100

11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

Таблица 11.2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

Таблица 11.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	85 - 89	B (очень хорошо)
	75 - 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	65 - 69	
	60 - 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации" , "Управление персоналом" и "Психология" / Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д., - 2-е изд., испр. и доп. - М.ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 455 с. 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-02136-2 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/882340 (дата обращения: 25.07.2018).

2. Лопарев, А. В. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / А. В. Лопарев, Д. Ю. Знаменский. — М. Издательство Юрайт, 2018. — 290 с. — (Серия Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9068-3. — Режим доступа https//biblio-online.ru/book/A3965F22-B30E-46E8-B7AC-DB744E01CBF8 - Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/A3965F22-B30E-46E8-B7AC-DB744E01CBF8 (дата обращения: 25.07.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: теория и практика / О.В. Евтихов. - СПб Речь, 2010. - 319 с. 60x90 1/16 ISBN 978-5-9268-0849-7 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/536760 (дата обращения: 25.07.2018).

2. Конфликты в системе управления [Электронный ресурс]: Учебное пособие для студен-

Согласована на портале № 40689

тов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организаций", "Государственное и муниципальное управление", "Управление персоналом" / Решетникова К.В. - М.ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 175 с. 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-02393-9 - Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=884423 (дата обращения: 25.07.2018).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Консультирование и коучинг персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. Издательство Юрайт, 2018. — 370 с. — (Серия Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00568-4. — Режим доступа https//biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598 - Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598 (дата обращения: 25.07.2018).
2. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. Издательство Юрайт, 2018. — 219 с. — (Серия Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07226-6. — Режим доступа https//biblio-online.ru/book/060DBAF1-935D-40B2-A89F-4E25185B8266 - Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/060DBAF1-935D-40B2-A89F-4E25185B8266 (дата обращения: 25.07.2018).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. http://azps.ru/
2. http://www.elibrary.ru/
3. http://www.consultant.ru/
4. http://www.ecsocman.edu.ru
5. https://psyfactor.org/lybr.htm

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Лаборатория группового проектного обучения "Лаборатория социально-экономических

Согласована на портале № 40689

проблем"

учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 503 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- ПЭВМ КОМПСТАР (12 шт.);
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip
- Google Chrome
- Microsoft Windows 7 Pro
- Mozilla Firefox
- OpenOffice
- Консультант Плюс

13.1.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/пере-

Согласована на портале № 40689

дачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. Технология эффективного общения в конфликте сводится к таким способам, приемам и средствам общения, которые позволяют достичь следующих целей:

а) убедить соперника в своей правоте;

б) добиться соглашения даже ценой серьезной уступки соперника;

в) добиться взаимного понимания и взаимной эмпатии с соперником;

г) добиться превосходства в споре.

2. Первое правило самоконтроля эмоций — это:

а) спокойная реакция на эмоциональные действия партнера;

б) перевод темы разговора;

в) отвлечение от ненужной информации;

г) установка на рациональное восприятие соперника;

д) попытка понять мотивы соперника.

3. Конфликтная ситуация — это:

а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;

б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;

в) противоборство между субъектами социального взаимодействия, направленное на выяснение отношений;

г) причина конфликта;

д) этап развития конфликта.

4. Причина конфликта — это:

а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;

б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;

в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;

г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;

д) то, из-за чего возникает конфликт.

5. Конфликт между желанием и долгом, между моральными принципами и личными привязанностями – это:

а) мотивационный конфликт;

б) нравственный конфликт;

в) ролевой конфликт;

г) конфликт неадекватной самооценки.

6. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях, подразумевающая принятие точки зрения другой стороны, но лишь до определенной степени:

а) приспособление;

б) компромисс;

в) сотрудничество.

Согласована на портале № 40689

7. Если личность заняла позицию, отличную от позиции своей группы, то возникший в результате этого конфликт является:

а) межличностным;

б) межгрупповым;

в) внутриличностным;

г) между личностью и группой.

8. Какие из перечисленных способов разрешения конфликтов относятся к педагогическим?

а) убеждение;

б) просьба;

в) беседа;

г) решение суда.

9. Использование принципа единоначалия относится к следующему способу управления конфликтной ситуацией:

а) общеорганизационные комплексные цели;

б) разъяснение требований к работе;

в) структура системы вознаграждений;

г) координационные и интеграционные механизмы.

10. Если руководитель стремится завоевать командную роль относительно делового партнера, пытается провести свою позицию по спорному вопросу, несмотря на возражения его партнеров, и проявляет при этом максимум активности, то такое поведение относится к стратегии:

а) сотрудничества;

б) компромисса;

в) ухода;

г) соперничества.

11. Причиной трудового конфликта может быть

а) задержка заработной платы;

б) плохая организация;

в) экстремальная ситуация;

г) здоровье руководителя;

д) реструктуризация.

12. В чем заключается различие
консенсуса от компромисса:

а) принятие решения большинством;

б) нет различий;

в) принятие решения меньшинством;

г) направленность на ценности партнера.

13. Стресс является результатом:

а) отрицательных событий в личной жизни;

б) отрицательных событий в личной жизни, в организации;

в) отрицательных и положительных событий в личной жизни и в организации.

14. Производственный конфликт в основном возникает из — за:

а) нечеткого разделения функций, несоответствия норм;

б) низкого уровня организации труда, низкой квалификации работников;

в) несовпадения ценностей, личной неприязни.

15. Если убеждения, ценности коллеги по работе вызывают чувство раздражения, возмущения, неприятия, то:

Согласована на портале № 40689

а) следует ему об этом сказать, пусть пересмотрит свою позицию;
б) следует исключить общение с ним;
в) следует вспомнить, что не существует идеальных людей, проявлять сдержанность, так как раздражение не может быть основой конструктивного сотрудничества.

16. Социальный контроль за своими членами осуществляет:
а) неформальная организация;
б) формальная организация;
в) социально ответственная организация.

17. Председатель профсоюза является:
а) неформальным лидером;
б) формальным лидером;
в) и формальным, и неформальным лидером.

18. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом, называется:
а) карьера;
б) профессионализация;
в) творческое развитие.

19. Вид карьеры, выделяющийся по критерию «степень реализации» называется:
а) общественно-полезный;
б) потенциальный;
в) личностный.

20. Причины стрессов, связанных с условиями труда, у молодых специалистов в начальный период работы включают в себя:
а) плановое сокращение персонала;
б) стиль управления непосредственного начальника;
в) конфликт между организацией и поставщиками;
г) свет, шум, температура и загрязнение воздуха, вибрацию и т.д.

14.1.2. Темы проектов ГПО

Выбор темы проектов ГПО определяется в соответствии с научными направлениями работы кафедры и направлением подготовки, по которому обучаются студенты и/или направлению их научно-исследовательской деятельности.

Работа проектной группы организуется как составная часть учебного процесса подготовки специалистов, бакалавров, магистров. Практическое закрепление знаний и навыков проектной, научно-исследовательской и организационно-управленческой деятельности происходит в результате разработки реального проекта.

Формулировка и развитие тематики проекта проводится при непосредственном участии руководителя проектной группы, которые планирует сроки и индивидуальные задачи для каждого участника. Индивидуальное задание каждого студента, участника проектной группы, связано с выполнением задач предусмотренных техническим заданием проекта.

Техническим заданием также предусматривает доклады участников проектных групп по результатам проведенной работы на научно-технических конференциях, симпозиумах и семинарах различного уровня

14.1.3. Вопросы дифференцированного зачета

1. Определите понятие «конфликт» и выделите его характерные черты
2. Чем конфликт отличается от враждебности, кризиса, напряженности, конкуренции, соперничества и соревнования

Согласована на портале № 40689

3. Какие типы конфликтов выделяют в научной литературе
4. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов
5. Какие функции выполняет конфликт
6. Раскройте сущность конструктивных функций конфликта
7. Перечислите возможные деструктивные последствия конфликта
8. Каковы механизмы возникновения конфликтов
9. Типы конфликтов, происходящих в организациях
10. Причины управленческих конфликтов
11. Варианты разрешения конфликтов
12. Чем различаются понятия «разрешение конфликта» и «завершение конфликта»
13. Факторы негативно влияющие на принятие управленческих решений
14. Характеристика внутриличностных методов управления конфликтами
15. Сущность межличностных методов управления конфликтами
16. Характеристика структурных методов управления конфликтами
17. Психологические механизмы управления конфликтами
18. Роль менеджера в управлении конфликтами
19. Характеристика медиации как коммуникативного процесса в практике управления конфликтами
20. Характеристика технологий переговорного процесса в практике управления конфликтами

14.1.4. Методические рекомендации

Обязательные аудиторные занятия по дисциплинам ГПО проводятся каждый четверг в единый день ГПО.

Руководитель проекта ставит каждому участнику индивидуальные задачи в соответствии с направлением (специальностью) обучения и профилем (специализацией) студента.

Каждый этап ГПО заканчивается защитой отчета с выставлением оценки за этап. Итоговые отчёты и отзывы руководителя прикрепляются к странице проекта в течение недели после защиты.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

Согласована на портале № 40689

– в печатной форме;
– в печатной форме с увеличенным шрифтом;
– в форме электронного документа;
– методом чтения ассистентом задания вслух;
– предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

– письменно на бумаге;
– набор ответов на компьютере;
– набор ответов с использованием услуг ассистента;
– представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа;
– в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 40689