МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. В. Сенченко
«___» _____ 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 2018 года

Распределение рабочего времени

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

Зачёт с оценкой: 5 семестр

Томск

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.12.2017
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Согласована на портале № 48998

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 2 от «18» 2 2020 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 № 48998

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

- в рамках группового проектного обучения является практическое закрепление знаний и навыков проектной, научно-исследовательской и организационной деятельности в рамках профессиональных задач по направлению подготовки обучающегося;

- 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

– сформировать представление о построении и работе проектной команды;

– сформировать умения взаимодействовать во время групповой работы по проекту;

– 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, Основы организации труда.

Последующими дисциплинами являются: Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, Преддипломная практика, 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** цели и задачи группового проектного обучения;основы проектной деятельности; индивидуальные задачи в рамках ГПО; 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** работать в составе проектной группы при реализации проектов; практически ис-

Согласована на портале № 48998

пользовать знания и навыки в рамках профессиональной деятельности; 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** профессиональными навыками решения индивидуальных задач при выполнении проекта; 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 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
Практические занятия	72	72
Самостоятельная работа (всего)	144	144
Выполнение индивидуальных заданий	34	34
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	20	20
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	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
5 семестр				
1 Определение целей и задач этапа проекта	4	20	24	ПК-30, ПК-33, ПК-7
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	6	20	26	ПК-30, ПК-33, ПК-7
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	8	20	28	ПК-30, ПК-33, ПК-7
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	36	28	64	ПК-30, ПК-33, ПК-7
5 Составление отчета	12	20	32	ПК-30, ПК-33, ПК-7

Согласована на портале № 48998

6 Защита отчета о выполнении этапа проекта	6	36	42	ПК-30, ПК-33, ПК-7
Итого за семестр	72	144	216	
Итого	72	144	216	

5.2. 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 5.2.

Таблица 5.2 – 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 Основы организации труда			+	+	+	
Последующие дисциплины						
1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты				+	+	+
2 Преддипломная практика			+	+	+	
3 Психология личности и профессиональное самоопределение (ГПО-4)		+	+	+	+	+
4 Психофизиология профессиональной деятельности			+	+	+	
5 Управление персоналом организации		+	+	+	+	
6 Управление человеческими ресурсами			+	+	+	+

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

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий		Формы контроля
	Прак. зан.	Сам. раб.	
ПК-7	+	+	Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест, Зачёт с оценкой
ПК-30	+	+	Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест, Зачёт с оценкой
ПК-33	+	+	Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест, Зачёт с оценкой

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

Согласована на портале № 48998

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, 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 перегово-	8	ПК-30, ПК-33, ПК-7

Согласована на портале № 48998

	ров (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.	36	ПК-30, ПК-33, ПК-7
	Итого	36	
5 Составление отчета	Составление отчета этапа проекта.	12	ПК-30, ПК-33, ПК-7
	Итого	12	
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		72	

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	Зачёт с оценкой, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10		
	Итого	20		
2 Разработка (актуализация) технического	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-30, ПК-33, ПК-7	Зачёт с оценкой, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест

Согласована на портале № 48998

задания этапа проекта	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10		
	Итого	20		
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-30, ПК-33, ПК-7	Зачёт с оценкой, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест
	Выполнение индивидуальных заданий	10		
	Итого	20		
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	14	ПК-30, ПК-33, ПК-7	Зачёт с оценкой, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест
	Выполнение индивидуальных заданий	14		
	Итого	28		
5 Составление отчета	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ПК-30, ПК-33, ПК-7	Зачёт с оценкой, Защита отчета, Отчет по ГПО, Тест
	Выполнение индивидуальных заданий	10		
	Итого	20		
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	36	ПК-30, ПК-33, ПК-7	Зачёт с оценкой, 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				
Защита отчета			30	30
Отчет по ГПО	10	10	20	40
Тест	10	10	10	30
Итого максимум за период	20	20	60	100
Нарастающим итогом	20	40	100	100

Согласована на портале № 48998

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. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 368 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3585-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/425911 (дата обращения: 18.05.2020).

2. Леонов, Н. И. Конфликтология [Электронный ресурс]: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/455430 (дата обращения: 18.05.2020).

12.2. Дополнительная литература

1. Леонов, Н. И. Психология конфликта [Электронный ресурс]: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : учебник для вузов / Н. И. Леонов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12570-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/447817 (дата обращения: 18.05.2020).

2. Зуб, А. Т. Управление проектами [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 422 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00725-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/450229 (дата обращения: 18.05.2020).

Согласована на портале № 48998

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/450044 (дата обращения: 18.05.2020).
2. Стресс-менеджмент [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе / Т. Д. Санникова - 2019. 20 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/9023 (дата обращения: 18.05.2020).
3. Технология социального проектирования (ГПО-2) [Электронный ресурс]: Учебно-методическое пособие для практических и самостоятельных работ / М. В. Берсенев - 2016. 13 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6688 (дата обращения: 18.05.2020).

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. При изучении дисциплины рекомендуется использовать базы данных и информационно-справочные системы, к которым у ТУСУРа есть доступ https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh
2. http://azps.ru/
3. http://www.elibrary.ru/
4. http://www.consultant.ru/
5. http://www.ecsocman.edu.ru
6. 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 практических занятий

Лаборатория группового проектного обучения "Лаборатория социально-экономических 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:

Согласована на портале № 48998

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

13.1.2. 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/передачи 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

Согласована на портале № 48998

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.

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;

Согласована на портале № 48998

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:
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.

Согласована на портале № 48998

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 для зачёта с оценкой

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

Согласована на портале № 48998

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:

- 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;

Согласована на портале № 48998

– 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 № 48998