

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра социальной работы и социальной антропологии

“УТВЕРЖДАЮ”
ДИРЕКТОР ИСТР
д.соц.н. Осьмук Л. А.
“ ____ ” _____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Организационная конфликтология

Образовательная программа: 37.03.02 Конфликтология, профиль: Исследования социальных конфликтов

Курс: 4 5, семестры : 8 9

Институт социальных технологий и реабилитации, заочная форма обучения

		Семестр	
№	Вид деятельности	8	9
1	Всего зачетных единиц (кредитов)	0	3
2	Всего часов	0	108
3	Всего занятий в контактной форме, час.	2	26
4	Лекции, час.	2	6
5	Практические занятия, час.	0	6
6	Лабораторные занятия, час.	0	0
7	из них в активной и интерактивной форме, час.	0	4
8	Аттестация, час.	0	2
9	Консультации, час.		12
10	Самостоятельная работа, час.	0	80
11	Виды самостоятельной работы (курсовой проект, курсовая работа, РГЗ, подготовка к контрольной работе)		РГЗ
12	Вид аттестации		ДЗ

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению (специальности): 37.03.02 Конфликтология

ФГОС введен в действие приказом №956 от 07.08.2014 г. , дата утверждения: 25.08.2014 г.

Место дисциплины в структуре учебного плана: Блок 1, базовая

Рабочая программа разработана на основе компетентностной модели выпускника по направлению (специальности): 37.03.02 Конфликтология

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

СРСА, протокол заседания кафедры №_____ от 20.06.2017

Утверждена на совете института социальных технологий и реабилитации, протокол № 6 от 21.06.2017

Программу разработал:

начальник отдела, к.ф.н. Дегтярева В. В.

Заведующий кафедрой:

профессор, д.соц.н. Осьмук Л. А.

Ответственный за образовательную программу:

доцент Жданова И. В.

1. Внешние требования

Таблица 1.1

Компетенция ФГОС: ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; в части следующих результатов обучения:	
35. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	
37. знать закономерности формирования и развития коллективов	
у2. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	
Компетенция ФГОС: ПК.13 способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций; в части следующих результатов обучения:	
32. знать нормативные требования к процессу конфликтологического сопровождения деятельности организаций	
у1. уметь разрабатывать планы развития организации	
у2. уметь осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	
Компетенция ФГОС: ПК.9 способность разрабатывать социальные программы, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности и мирных способов взаимодействия; в части следующих результатов обучения:	
у1. уметь разрабатывать социальные программы и проекты в области конфликто разрешения и поддержания мира	
Компетенция НГТУ: ПК.19.В способность осуществлять профилактику, урегулирование и разрешение организационных и корпоративных конфликтов; в части следующих результатов обучения:	
34. знать основы конфликтологической экспертизы деятельности организации	
35. знать концепции корпоративной социальной ответственности, механизмы их практической реализации и их влияние на организацию практической деятельности компаний, методы аудита и оценки программ социальной ответственности компаний	
37. знать основы организационной конфликтологии	

2. Требования НГТУ к результатам освоения дисциплины

Таблица 2.1

Результаты изучения дисциплины по уровням освоения (иметь представление, знать, уметь, владеть)	Формы организации занятий
Организационная конфликтология	
ОК.6.35 знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	
1. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.37 знать закономерности формирования и развития коллективов	
2. знать закономерности формирования и развития коллективов	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у2 уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	
3. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.9.у1 уметь разрабатывать социальные программы и проекты в области конфликто разрешения и поддержания мира	
4. уметь разрабатывать социальные программы и проекты в области конфликто разрешения и поддержания мира	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.13.з2 знать нормативные требования к процессу конфликтологического сопровождения деятельности организаций	

5.знать нормативные требования к процессу конфликтологического сопровождения деятельности организаций	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.13.y1 уметь разрабатывать планы развития организации	
6.уметь разрабатывать планы развития организации	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.13.y2 уметь осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	
7.уметь осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.19.В.34 знать основы конфликтологической экспертизы деятельности организации	
8.знать основы конфликтологической экспертизы деятельности организации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.19.В.35 знать концепции корпоративной социальной ответственности, механизмы их практической реализации и их влияние на организацию практической деятельности компаний, методы аудита и оценки программ социальной ответственности компаний	
9.знать концепции корпоративной социальной ответственности, механизмы их практической реализации и их влияние на организацию практической деятельности компаний, методы аудита и оценки программ социальной ответственности компаний	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.19.В.37 знать основы организационной конфликтологии	
10.знать основы организационной конфликтологии	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа

3. Содержание и структура учебной дисциплины

Таблица 3.1

Темы лекций	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 8				
Дидактическая единица: Введение в организационную конфликтологию				
6. Основы организационной конфликтологии	0	2	10	обсуждают вопросы по теме
Семестр: 9				
Дидактическая единица: Подходы к изучению организационных конфликтов				
1. Организационная культура организации	0	1	1, 10, 2, 5, 8, 9	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме
2. Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики	0	1	1, 10, 2, 5, 8, 9	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме
3. Методы и инструменты диагностики организационной культуры.	0	2	1, 2	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме
4. Формирование организационной культуры.	0	1	1, 2	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме
5. Технологии управления конфликтами в организациях	0	1	1, 2, 3	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме

Таблица 3.2

Темы практических занятий	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
---------------------------	----------------------	------	-------------------------------	----------------------

Семестр: 9				
Дидактическая единица: Подходы к изучению организационных конфликтов				
1. Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики	0	1	1, 2, 3, 4, 5, 6	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
2. Методы и инструменты диагностики организационной культуры.	0	1	1, 10, 2, 3, 4, 6, 9	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
3. Модерация конфликтов в организации	3	3	1, 10, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
4. Конфликтменеджмент	1	1	1, 10, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме

Таблица 3.3

Темы для самостоятельного изучения	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 9				
Дидактическая единица: Подходы к изучению организационных конфликтов				
1. Организационная культура организации	0	2	1, 10, 2, 3, 5, 6, 7, 9	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
2. Формирование организационной культуры.	0	2	10, 2, 6, 7, 9	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
3. Типология организационной культуры.	0	1	1, 2, 3, 4	Конспектируют материалы по теме
4. Типологии организационных конфликтов.	0	2	10, 2, 8	Конспектируют материалы по теме
5. Технологии управления конфликтами в организациях	0	2	1, 10, 2, 4, 5, 6, 8, 9	Конспектируют материалы по теме
6. Модерация конфликтов в организации	0	2	1, 2	Конспектируют материалы по теме
7. Модератор: действия, функции, принципы работы	0	2	1, 10, 2, 5, 9	Конспектируют материалы по теме
8. Конфликтологическая компетентность	0	1	1, 2	Конспектируют материалы по теме
9. Конфликтменеджмент	0	2	1, 2	Конспектируют материалы по теме
10. Конфликтоустойчивость	0	2	1, 10, 2, 6, 8, 9	Конспектируют материалы по теме
11. Организационная культура и конфликт	0	1	1, 2	Конспектируют материалы по теме
12. Взаимосвязь конфликтных ситуаций и стрессовых состояний	0	1	1, 10, 2, 5, 8, 9	Конспектируют материалы по теме
13. Методы профилактики конфликтов в организации	0	1	1, 2	Конспектируют материалы по теме
14. Примириительные процедуры при трудовых спорах	0	1	1, 10, 2, 5, 8	Конспектируют материалы по теме
15. Стили конфликтного поведения	0	1	1, 2	Конспектируют материалы по теме
16. Роль коллектива в преодолении конфликтов	0	1	1, 10, 2	Конспектируют материалы по теме

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 9				
1	РГЗ	7	20	4
: Серебрянникова О. А. Организационная конфликтология [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215059 . - Загл. с экрана.				
2	Подготовка к занятиям	1, 10, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	19	2
: Серебрянникова О. А. Организационная конфликтология [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215059 . - Загл. с экрана.				
3	Подготовка к аттестации	1, 2, 3, 4, 5	17	2
: Серебрянникова О. А. Организационная конфликтология [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215059 . - Загл. с экрана.				
4	Самостоятельное изучение теоретического материала	1, 10, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	28	4
Студент изучает темы, приведенные в таблице 3.3 : Серебрянникова О. А. Организационная конфликтология [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215059 . - Загл. с экрана.				

5. Технология обучения

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Деятельность	Информационно-коммуникационные технологии
Информирование	e-mail; Личный типовой сайт; Портал НГТУ
Консультирование	e-mail; Портал НГТУ
Контроль	Портал НГТУ; Среда электронного обучения НГТУ
Размещение учебных материалов	Среда электронного обучения НГТУ; ЭБС

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм	Коды формируемых компетенций
1	Кейс-стади	ОК.6; ПК.13; ПК.9;
Формируемые умения: з5. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации; з7. знать закономерности формирования и развития коллективов; у1. уметь разрабатывать социальные программы и проекты в области конфликто разрешения и поддержания мира ; у2. уметь осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций Краткое описание применения: обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.		

2	Тренинг-семинар	ОК.6; ПК.13; ПК.9;
Формируемые умения: з5. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации; з7. знать закономерности формирования и развития коллективов; у1. уметь разрабатывать социальные программы и проекты в области конфликто разрешения и поддержания мира ; у2. уметь осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций		
Краткое описание применения: включает в себя ролевые игры, командную / групповую работу, выполнение практических заданий		

6. Правила аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Для аттестации обучающихся по дисциплине используется балльно-рейтинговая система (БРС), позволяющая выставять оценки по традиционной шкале и 15-уровневой ECTS.

Краткая информация о БРС приведена в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Оцениваемые виды деятельности обучающихся	Мин. балл	Максимальный балл
Семестр: 9		
<i>Лекция:</i>	0	10
<i>Практические занятия:</i>	20	50
<i>РГЗ:</i>	10	20
Контролирующие материалы приводятся в "Серебрянникова О. А. Организационная конфликтология [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215059 . - Загл. с экрана."		
<i>Зачет:</i>	10	20
Контролирующие материалы (тесты) приводятся в "Серебрянникова О. А. Организационная конфликтология [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215059 . - Загл. с экрана."		

В таблице 6.2 представлено соответствие форм контроля заявляемым требованиям к результатам освоения дисциплины.

Таблица 6.2

Коды компетенций ФГОС	Результаты обучения	Формы контроля	
		Защита РГЗ	Зачет
ОК.6	з5. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	+	+
	з7. знать закономерности формирования и развития коллективов	+	+
	у2. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	+	+
ПК.13	з2. знать нормативные требования к процессу конфликтологического сопровождения деятельности организаций	+	+
	у1. уметь разрабатывать планы развития организации	+	+
	у2. уметь осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций		+
ПК.9	у1. уметь разрабатывать социальные программы и проекты в области конфликто разрешения и поддержания мира	+	+
	ПК.19.В з4. знать основы конфликтологической экспертизы деятельности организации	+	+

	ПК.19.В 35. знать концепции корпоративной социальной ответственности, механизмы их практической реализации и их влияние на организацию практической деятельности компаний, методы аудита и оценки программ социальной ответственности компаний	+	+
	ПК.19.В 37. знать основы организационной конфликтологии	+	+

Фонд оценочных средств по дисциплине представлен в приложении № 1 к рабочей программе.

7. Литература

Основная литература

1. Электронная библиотека «Юрайт» [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система. - [Россия], 2017. - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>. - Загл. с экрана.
2. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 151 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование). (обложка) ISBN 978-5-16-004534-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=216231> - Загл. с экрана.
3. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 429 с.: 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-006052-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=425039> - Загл. с экрана.
4. Редлих А. Модернизация конфликтов в организации / А. Редлих, Е. Миронов. - Санкт-Петербург, 2009. - 239 с. : ил.
5. Решетникова К. В. Организационная конфликтология : учебное пособие / К. В. Решетникова ; Гос. ун-т - Высш. шк. экономики, Фак. менеджмента, Каф. упр. человеческими ресурсами. - Москва, 2011. - 173, [1] с. : табл.

Дополнительная литература

1. Цой Л. Н. Организационный конфликтменеджмент. 111 вопросов, 111 ответов / Л. Н. Цой. - М., 2007. - 351, [1] с. : ил.
2. Анцупов А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях : учебное пособие для вузов / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - СПб. [и др.], 2007. - 288 с. : ил.
3. Организационное поведение: Учебник / Резник С. Д., 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 460 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010032-6, 500 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=467203> - Загл. с экрана.
4. Кошелев А. Н. Конфликты в организации: виды, назначение, способы управления / А.Н. Кошелев, Н. Н. Иванникова. - М., 2007. - 211, [1] с.
5. Большаков А. Г. Конфликтология организаций : учебное пособие / А. Г. Большаков, М. Ю. Несмелова. - М., 2001. - 182 с.

Интернет-ресурсы

1. Московская школа конфликтологии [Электронный ресурс] : сайт. - Режим доступа: <http://conflictmanagement.ru/>. - Загл. с экрана.
2. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
3. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
4. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
5. ЭБС "Znanium.com" : <http://znanium.com/>

6. :

8. Методическое и программное обеспечение

8.1 Методическое обеспечение

1. Серебрянникова О. А. Организационная конфликтология [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215059. - Загл. с экрана.

8.2 Специализированное программное обеспечение

1 Office

2 DiSpace - среда электронного обучения НГТУ

3 Windows

9. Материально-техническое обеспечение

Презентационное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления)	для демонстрации материалов курса

Лабораторный стенд

№	Наименование	Назначение
1	Видеокамера Sony HDR-CX530E Black	применяется для проведения практических занятий

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра социальной работы и социальной антропологии

“УТВЕРЖДАЮ”
ДИРЕКТОР ИСТР
д.соц.н., профессор Л.А. Осьмук
“ ” _____ _____ Г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная конфликтология

Образовательная программа: 37.03.02 Конфликтология, профиль: Исследования социальных конфликтов

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине **Организационная конфликтология** приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	з5. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики Конфликтологическая компетентность Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Модератор: действия, функции, принципы работы Модерация конфликтов в организации Организационная культура организации Организационная культура и конфликт Технологии управления конфликтами в организациях Типология организационной культуры. Формирование организационной культуры.	РГЗ	Зачет, тестовые задания
ОК.6	з7. знать закономерности формирования и развития коллективов	Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Модератор: действия, функции, принципы работы Модерация конфликтов в организации Организационная культура организации Технологии управления конфликтами в организациях Типологии организационных конфликтов. Типология организационной культуры. Формирование организационной культуры.	РГЗ	Зачет, тестовые задания
ОК.6	у2. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики Конфликтменеджмент Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Модерация конфликтов в организации Организационная культура организации Технологии управления конфликтами в организациях Типология организационной культуры.	РГЗ	Зачет, тестовые задания
ПК.13 способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение	з2. знать нормативные требования к процессу конфликтологического сопровождения деятельности	Взаимосвязь конфликтных ситуаций и стрессовых состояний Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики Конфликтменеджмент Модератор: действия,	РГЗ	Зачет, тестовые задания

деятельности организаций	организаций	функции, принципы работы Организационная культура организации Примириательные процедуры при трудовых спорах Технологии управления конфликтами в организациях		
ПК.13	у1. уметь разрабатывать планы развития организации	Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики Конфликтменеджмент Конфликтоустойчивость Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Модерация конфликтов в организации Организационная культура организации Технологии управления конфликтами в организациях Формирование организационной культуры.	РГЗ	Зачет, тестовые задания
ПК.13	у2. уметь осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	Конфликтменеджмент Модерация конфликтов в организации Организационная культура организации Формирование организационной культуры.		Зачет, тестовые задания
ПК.19.В способность осуществлять профилактику, урегулирование и разрешение организационных и корпоративных конфликтов	34. знать основы конфликтологической экспертизы деятельности организации	Взаимосвязь конфликтных ситуаций и стрессовых состояний Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики Конфликтменеджмент Конфликтоустойчивость Модерация конфликтов в организации Организационная культура организации Примириательные процедуры при трудовых спорах Технологии управления конфликтами в организациях Типологии организационных конфликтов.	РГЗ	Зачет, тестовые задания
ПК.19.В	35. знать концепции корпоративной социальной ответственности, механизмы их практической реализации и их влияние на организацию практической деятельности компаний, методы аудита и оценки программ социальной ответственности компаний	Взаимосвязь конфликтных ситуаций и стрессовых состояний Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики Конфликтменеджмент Конфликтоустойчивость Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Модератор: действия, функции, принципы работы Модерация конфликтов в организации Организационная культура организации Технологии управления конфликтами в организациях Формирование организационной культуры.	РГЗ	Зачет, тестовые задания
ПК.19.В	37. знать основы организационной конфликтологии	Взаимосвязь конфликтных ситуаций и стрессовых состояний Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики Конфликтменеджмент	РГЗ	Зачет, тестовые задания

		Конфликтоустойчивость Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Модератор: действия, функции, принципы работы Модерация конфликтов в организации Организационная культура организации Технологии управления конфликтами в организациях Типологии организационных конфликтов. Формирование организационной культуры.		
ПК.9 способность разрабатывать социальные программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах и укрепляющие систему безопасности и мирных способов взаимодействия	у1. уметь разрабатывать социальные программы и проекты в области конфликто разрешения и поддержания мира	Диагностика организационной культуры. Этапы диагностики Конфликтменеджмент Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Модерация конфликтов в организации Технологии управления конфликтами в организациях Типология организационной культуры.	РГЗ	Зачет, тестовые задания

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 9 семестре - в форме дифференцированного зачета, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.6, ПК.13, ПК.19.В, ПК.9.

Зачет проводится в форме письменного тестирования, варианты теста составляются из вопросов, приведенных в паспорте зачета, позволяющих оценить показатели сформированности соответствующих компетенций.

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 9 семестре обязательным этапом текущей аттестации является расчетно-графическое задание (работа) (РГЗ(Р)). Требования к выполнению РГЗ(Р), состав и правила оценки сформулированы в паспорте РГЗ(Р).

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОК.6, ПК.13, ПК.19.В, ПК.9, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения РГЗ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения РГЗ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения РГЗ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения РГЗ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Паспорт зачета

по дисциплине «Организационная конфликтология», 9 семестр

1. Методика оценки

Зачет проводится письменно, в тестовой форме. Содержание тестовых заданий формируется на основе тем лекционных и практических занятий. Тест содержит 20 вопросов, за верное выполнение одного тестового задания студент может получить 1 балл, таким образом, по результатам верно решенного теста, студент получает 20 баллов. Тест состоит из открытых и закрытых вопросов. Тематика тестовых заданий см. в п.5.

Пример теста для зачета

1. Выберите верный вариант ответа. Динамические конфликты в организации – это:
А) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;
Б) конфликты в социально-экономической системе организации;
В) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации.
2. Выберите верный вариант ответа. Определите типы конфликта в организации по следующим причинам: рассогласование формальных организационных начал; несбалансированность рабочих мест; нарушения технологических процессов:
А) организационно-технологические конфликты;
Б) социально-экономические конфликты;
В) конфликты интересов.

3. Критерии оценки

- Ответ на тест считается **неудовлетворительным**, если студент не решил 50 % тестовых заданий. Оценка составляет *0 баллов*.
- Ответ на тест засчитывается на **пороговом** уровне, если студент верно решил 50 % тестовых заданий, оценка составляет *10 баллов*.
- Ответ на э тест засчитывается на **базовом** уровне, если студент верно решил 70 % тестовых заданий, оценка составляет *15 баллов*.
- Ответ на тест засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент верно решил 100 % тестовых заданий, оценка составляет *20 баллов*.

4. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы для зачета учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

5. Темы тестовых заданий к зачету по дисциплине «Организационная конфликтология»:

1. Определение организационной культуры
2. Модели организационной культуры
3. Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики
4. Инструменты диагностики. Анализ документов. Обход фирмы . Анкетирование персонала организации . Наблюдение Интервью
5. Методы диагностики
6. Методика К. Камерона и Р. Куинна
7. Методика Т. Дила и А. Кеннеди
8. Методика Г. Хофштеде
9. Методика критериев оценки (на примере методики ATAG)
10. Оценка организационной культуры. Этапы оценки
11. Формирование организационной культуры.
12. Проблемы поддержания организационной культуры и ее развития.
13. Внешняя среда как фактор изменения организационной культуры.
14. Внутренняя среда организации как фактор изменения организационной культуры.
15. Типология организационной культуры.
16. Ценности организационной культуры.
17. Функции организационной культуры.
18. Коммуникативные процессы в организации и проблемы организационной культуры.
19. Типология организационной культуры Г. Хофштеда
20. Типология организационной культуры Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди
21. Типология организационной культуры М. Бурке
22. Типология организационной культуры С. Ханди
23. Типология организационной культуры Р. Акоффа
24. Типология организационной культуры У. Оучи
25. Технологии диагностики и управления конфликтами в организации
26. Какие противоречия в организационной структуре могут стать причиной организационных конфликтов
27. Отличия в объяснении причин организационных конфликтов у представителей различных школ в теории организаций
28. Типологии организационных конфликтов.
29. Особенности переговорного процесса при внутриорганизационном конфликте
30. Технологии управления конфликтами в организациях
31. Модерация конфликтов в организации
32. Модератор: действия, функции, принципы работы
33. Конфликтологическая компетентность
34. Конфликтменеджмент
35. Конфликтоустойчивость
36. Организационная культура и конфликт
37. Взаимосвязь конфликтных ситуаций и стрессовых состояний
38. Методы профилактики конфликтов в организации
39. Примирительные процедуры при трудовых спорах
40. Стили конфликтного поведения
41. Способы разрешения конфликтов
42. Роль коллектива в преодолении конфликтов
43. Правила ведения переговоров по спорным проблемам

- 44. Разновидности норм и их роль в урегулировании конфликтов
- 45. Образцы документов, применяемых при разрешении конфликтов
- 46. Руководитель как субъект конфликта
- 47. Руководитель – посредник в конфликте

Паспорт расчетно-графического задания (работы)

по дисциплине «Организационная конфликтология», 9 семестр

1. Методика оценки

Студент должен представить работу по следующей структуре:

1. Разработать комплекс (3-5 шт.) взаимосвязанных методов(методик) диагностики уровня конфликтности/напряженности среды /отношений организации.
2. Сформулировать цель диагностики.
3. Структура комплекса содержит методологию, описание методов(методик) и инструментарий.
4. Апробировать разработанный инструментарий.
5. Обработать полученные данные.
6. Описать результаты диагностики, сформулировать выводы.
7. Подготовить презентацию по результатам диагностики.

2. Критерии оценки

- Работа считается **не выполненной**, если выполнены не все части РГЗ(Р), , оценка составляет 0 баллов.
- Работа считается выполненной **на пороговом** уровне, если части РГЗ(Р) выполнены формально и представлено 50 % компонентов структуры. Оценка составляет 10 баллов.
- Работа считается выполненной **на базовом** уровне, если в РГЗ (Р) отражается 80% компонентов структуры. Оценка составляет 15 баллов.
- Работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если в РГЗ (Р) отражается 100% компонентов структуры. Оценка составляет 20 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за РГЗ(Р) учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.