

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, семестр : 7

Институт социальных технологий и реабилитации

		Семестр
№	Вид деятельности	7
1	Всего зачетных единиц (кредитов)	4
2	Всего часов	144
3	Всего занятий в контактной форме, час.	81
4	Лекции, час.	36
5	Практические занятия, час.	36
6	Лабораторные занятия, час.	0
7	из них в активной и интерактивной форме, час.	24
8	Аттестация, час.	2
9	Консультации, час.	7
10	Самостоятельная работа, час.	63
11	Виды самостоятельной работы (курсовой проект, курсовая работа, РГЗ, подготовка к контрольной работе)	контр.
12	Вид аттестации	Э

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:	
32. знать закономерности формирования и развития коллективов	
34. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	
у5. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	
у7. уметь 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. выпускник должен знать основы организационной конфликтологии	
33. выпускник должен знать нормативные требования к процессу конфликтологического сопровождения деятельности организаций	
у2. выпускник должен уметь осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	
Компетенция НГТУ: ПК.19.В/ОУП способность осуществлять профилактику, урегулирование и разрешение организационных и корпоративных конфликтов; в части следующих результатов обучения:	
35. выпускник должен знать технологии и механизмы разрешения корпоративных конфликтов	

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.6.32 знать закономерности формирования и развития коллективов	
1. знать закономерности формирования и развития коллективов	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.34 знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	
2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у5 уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	
3. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у7 уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	
4. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Лекции; Самостоятельная работа
ПК.13.32 выпускник должен знать основы организационной конфликтологии	
5. выпускник должен знать основы организационной конфликтологии	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.13.33 выпускник должен знать нормативные требования к процессу конфликтологического сопровождения деятельности организаций	
6. выпускник должен знать нормативные требования к процессу конфликтологического сопровождения деятельности организаций	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.13.у2 выпускник должен уметь осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	

7. выпускник должен уметь осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.19.В/ОУП.35 выпускник должен знать технологии и механизмы разрешения корпоративных конфликтов	
8. выпускник должен знать технологии и механизмы разрешения корпоративных конфликтов	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: 7				
Дидактическая единица: Организация как объект изучения.				
1. Понятие организации. Типологии организаций.	0	2	5	Конспектируют материалы лекции, обсуждают вопросы по теме.
2. Организационное развитие и организационные патологии как фактор напряженности в организациях	0	2	1, 5	Конспектируют материалы лекции, обсуждают вопросы по теме.
3. Организационная культура. Типология организационной культуры.	0	2	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме
4. Диагностика организационной культуры. Этапы диагностики. Методы и инструменты диагностики организационной культуры.	0	4	1, 2, 5, 6, 8	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме
5. Типология организационной культуры.	0	2	2, 3, 5, 6, 8	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме
Дидактическая единица: Конфликты в организации.				
6. Типологии конфликтов в организации. Организационный конфликт, функции и причины.	0	2	1, 5, 6, 8	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме
7. Диагностика конфликтов в организации.	0	4	5, 6	Конспектируют материалы лекции, обсуждают вопросы по теме.
8. Модерация конфликтов в организации	0	2	1, 2, 3, 5, 6, 8	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме
8. Технологии управления конфликтами в организациях	0	6	1, 2, 3, 5, 6, 8	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме
9. Модератор: действия, функции, принципы работы	0	2	5, 6, 8	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме
11. Конфликтоустойчивость	0	2	5, 6, 8	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме
12. Методы профилактики конфликтов в организации	0	4	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме

13. Роль коллектива в преодолении конфликтов	0	2	5, 6, 8	Конспектируют материалы лекций, обсуждают вопросы по теме
--	---	---	---------	---

Таблица 3.2

Темы практических занятий	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 7				
Дидактическая единица: Организация как объект изучения.				
1. Организационная культура организации.	1	2	5, 6, 7, 8	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
2. Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики	1	2	5, 6, 7, 8	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
3. Методы и инструменты диагностики организационной культуры.	1	2	5, 6, 7, 8	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
4. Организационное развитие и организационные изменения как фактор напряженности. Организационные патологии.	2	4	1, 3, 5	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме.
Дидактическая единица: Конфликты в организации.				
5. Организация как конфликтная система	0	2	1, 2, 7, 8	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме.
6. Типологии организационных конфликтов.	1	2	5, 6, 7, 8	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
7. Диагностика конфликтов в организации.	2	4	1, 5, 7, 8	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме.
8. Особенности работы с конфликтами в организации	2	2	5, 7, 8	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме.
9. Технологии управления конфликтами в организациях	4	4	5, 6, 7, 8	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
10. Модерация конфликтов в организации	2	4	5, 6, 7, 8	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
10. Конфликтологическая компетентность	1	1	5, 6, 7, 8	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
12. Конфликтоустойчивость	1	1	5, 6, 7, 8	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
15. Методы профилактики конфликтов в организации	4	4	5, 6, 7, 8	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме
18. Роль коллектива в преодолении конфликтов	2	2	5, 6, 7, 8	Выступают с докладами, обсуждают вопросы по теме

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 7				
1	Контрольные работы	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	20	2

Предполагает самостоятельную работу с учебной литературой, поиск необходимого материала, выполнение заданий, которые в последующем будут обсуждаться на практических занятиях. , подробная информация приведена в приложении №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.				
2	Подготовка к занятиям	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	29	3
Предполагает знакомство с содержанием учебной и научной, а также методической литературой. Кроме того, подготовка предполагает самостоятельный анализ, погружением в тематику практического занятия самостоятельно, требует конспектирование основных тезисов по содержанию вопросы семинарского занятия, а также фиксирование основных проблем, противоречий, которые возникают в ходе подготовки к практическим занятиям в рамках учебной дисциплины.: 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	14	2
Предполагает повторное обращение к материалам лекционных и практических занятий, а также научной и учебно-методической литературе. , подробная информация приведена в приложении №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.				

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:v.degtyareva@corp.nstu.ru; Личный типовой сайт; Портал НГТУ
Консультирование	e-mail:v.degtyareva@corp.nstu.ru; Портал НГТУ
Контроль	Портал НГТУ; Среда электронного обучения НГТУ
Размещение учебных материалов	ЭБС

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм	Коды формируемых компетенций
1	Проблемный метод	ПК.13; ПК.19.В/ОУП
Формируемые умения: з2. выпускник должен знать основы организационной конфликтологии ; з3. выпускник должен знать нормативные требования к процессу конфликтологического сопровождения деятельности организаций; з5. выпускник должен знать технологии и механизмы разрешения корпоративных конфликтов; у2. выпускник должен уметь осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций		
Краткое описание применения:		

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: 7		
<i>Подготовка к занятиям:</i>	0	
<i>Лекция:</i>	0	10
<i>Практические занятия:</i>	20	30
<i>Контрольные работы:</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>Экзамен:</i>	20	40
Контролирующие материалы (список вопросов) 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	
		Контр. раб.	Экзамен
ОК.6	32. знать закономерности формирования и развития коллективов	+	+
	34. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	+	+
	у5. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	+	+
	у7. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	+	+
ПК.13	32. выпускник должен знать основы организационной конфликтологии	+	+
	33. выпускник должен знать нормативные требования к процессу конфликтологического сопровождения деятельности организаций	+	+
	у2. выпускник должен уметь осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	+	+
	ПК.19.В/ОУП 35. выпускник должен знать технологии и механизмы разрешения корпоративных конфликтов	+	+

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

7. Литература

Основная литература

1. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование : научно-практическое пособие / Т.С. Глазырин, Т.Л. Козлов, Н.М. Колосова [и др.] ; отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. — М. : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации : ИНФРА-М, 2017. — 224 с. — www.dx.doi.org/10.12737/18874. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=750756> - Загл. с экрана.
2. Теория организации: Учебное пособие / В.И. Подлесных, Н.В. Кузнецов; Под ред. проф. В.И. Подлесных. - 5-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 334 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (о) ISBN 978-5-16-009996-5, 20 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=465449> - Загл. с экрана.
3. Теория организации: Учебное пособие / Э.А. Смирнов; Государственный Университет Управления. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 248 с.: 60x88 1/16. - (Вопрос - ответ). (обложка) ISBN 978-5-16-000430-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=548741> - Загл. с экрана.
4. 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. Большаков А. Г. Конфликтология организаций : учебное пособие / А. Г. Большаков, М. Ю. Несмелова. - М., 2001. - 182 с.

Интернет-ресурсы

1. Издательство «Лань» [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система. - [Россия], 2010. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com>. - 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 Microsoft Windows
- 2 Microsoft Office

9. Материально-техническое обеспечение

Презентационное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления)	предназначено для демонстрации учено-иллюстративных материалов на лекционных и семинарских занятиях

Специальное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Флипчарт Nebel Maul переносной 70x100 магнитно-маркерный регулировка высоты от 125 до 200 см	используется как средство на всевозможных презентациях, семинарах и обучающих тренингах, применяется для наглядной демонстрации информации в условиях, когда существует необходимость частого перемещения доски
2	Ноутбук ASUS X550CC X0029H	для рабочих целей

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	32. знать закономерности формирования и развития коллективов	Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики. Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Методы профилактики конфликтов в организации Модерация конфликтов в организации Организационная культура. Типология организационной культуры. Технологии управления конфликтами в организациях Типологии конфликтов в организации. Организационный конфликт, функции и причины.	Контрольная работа, разделы 1-7	Экзамен, тестовые задания
ОК.6	34. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики. Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Методы профилактики конфликтов в организации Модерация конфликтов в организации Организационная культура. Типология организационной культуры. Технологии управления конфликтами в организациях Типология организационной культуры.	Контрольная работа, разделы 5-8	Экзамен, тестовые задания
ОК.6	у5. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Методы профилактики конфликтов в организации Модерация конфликтов в организации Организационная культура. Типология организационной культуры. Технологии управления конфликтами в организациях Типология организационной культуры.	Контрольная работа, разделы 3,5-7	Экзамен, тестовые задания
ОК.6	у7. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Методы профилактики конфликтов в организации Организационная культура. Типология организационной культуры.	Контрольная работа, разделы 3,4,8	Экзамен, тестовые задания
ПК.13/ОУП способность разрабатывать планы развития организаций,	32. выпускник должен знать основы организационной конфликтологии	Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики. Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики. Методы и инструменты	Контрольная работа, разделы 1-7	Экзамен, тестовые задания

осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций		диагностики организационной культуры. Конфликтологическая компетентность Конфликтоустойчивость Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Методы профилактики конфликтов в организации Модератор: действия, функции, принципы работы Модерация конфликтов в организации Организационная культура организации. Организационная культура. Типология организационной культуры. Роль коллектива в преодолении конфликтов Технологии управления конфликтами в организациях Типологии конфликтов в организации. Организационный конфликт, функции и причины. Типологии организационных конфликтов. Типология организационной культуры.		
ПК.13/ОУП	з3. выпускник должен знать нормативные требования к процессу конфликтологического сопровождения деятельности организаций	Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики. Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Конфликтологическая компетентность Конфликтоустойчивость Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Методы профилактики конфликтов в организации Модератор: действия, функции, принципы работы Модерация конфликтов в организации Организационная культура организации. Организационная культура. Типология организационной культуры. Роль коллектива в преодолении конфликтов Технологии управления конфликтами в организациях Типологии конфликтов в организации. Организационный конфликт, функции и причины. Типологии организационных конфликтов. Типология организационной культуры.	Контрольная работа, разделы 1-7	Экзамен, тестовые задания
ПК.13/ОУП	у2. выпускник должен уметь осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики Конфликтологическая компетентность Конфликтоустойчивость Методы и инструменты диагностики организационной	Контрольная работа, раздел 5	Экзамен, тестовые задания

		культуры. Методы профилактики конфликтов в организации Модерация конфликтов в организации Организационная культура организации. Роль коллектива в преодолении конфликтов Технологии управления конфликтами в организациях Типологии организационных конфликтов.		
ПК.19.В/ОУП способность осуществлять профилактику, урегулирование и разрешение организационных и корпоративных конфликтов	35. выпускник должен знать технологии и механизмы разрешения корпоративных конфликтов	Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики Диагностика организационной культуры .Этапы диагностики. Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Конфликтологическая компетентность Конфликтоустойчивость Методы и инструменты диагностики организационной культуры. Методы профилактики конфликтов в организации Модератор: действия, функции, принципы работы Модерация конфликтов в организации Организационная культура организации. Типология организационной культуры. Роль коллектива в преодолении конфликтов Технологии управления конфликтами в организациях Типологии конфликтов в организации. Организационный конфликт, функции и причины. Типологии организационных конфликтов. Типология организационной культуры.	Контрольная работа, разделы 5, 7, 8	Экзамен, тестовые задания

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по **дисциплине** проводится в 7 семестре - в форме экзамена, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.6, ПК.13/ОУП, ПК.19.В/ОУП.

Экзамен 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 два балла, таким образом, по результатам верно решенного теста, студент получает 40 баллов. Тест состоит из открытых и закрытых вопросов. Тематика тестовых заданий и пример см. в Паспорте экзамена.

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

В 7 семестре обязательным этапом текущей аттестации является контрольная работа. Требования к выполнению контрольной работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте контрольной работы.

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/ОУП, ПК.19.В/ОУП, за которые отвечает дисциплина, на разных

уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения контрольной работы 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 контрольной работы 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 контрольной работы 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 контрольной работы 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 экзамена

по дисциплине «Организационная конфликтология», 7 семестр

1. Методика оценки

Экзамен 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 два балла, таким образом, по результатам верно решенного теста, студент получает 40 баллов. Тест состоит из открытых и закрытых вопросов. Тематика тестовых заданий см. в п.5.

Пример теста для экзамена

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 экзаменационный тест считается **неудовлетворительным**, если студент не решил 50 % тестовых заданий. Оценка составляет *0 баллов*.
- Ответ на экзаменационный тест засчитывается на **пороговом** уровне, если студент верно решил 50 % тестовых заданий, оценка составляет *20 баллов*.
- Ответ на экзаменационный тест засчитывается на **базовом** уровне, если студент верно решил 70 % тестовых заданий, оценка составляет *30 баллов*.
- Ответ на экзаменационный тест засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент верно решил 100 % тестовых заданий, оценка составляет *40 баллов*.

4. Шкала оценки

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

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

1. Понятие организации. Типологии организаций.
2. Организационное развитие и организационные патологии как фактор напряженности в организациях
3. Организационная культура. Типология организационной культуры.
4. Диагностика организационной культуры. Этапы диагностики.
5. Методы и инструменты диагностики организационной культуры.
6. Типология организационной культуры.
7. Организация как конфликтная система
8. Типологии конфликтов в организации. Организационный конфликт, функции и причины.
9. Диагностика конфликтов в организации.
10. Технологии управления конфликтами в организациях.
11. Модерация конфликтов в организации.
12. Модератор: действия, функции, принципы работы.
13. Конфликтоустойчивость.
14. Методы профилактики конфликтов в организации.
15. Роль коллектива в преодолении конфликтов.

Паспорт контрольной работы

по дисциплине «Организационная конфликтология», 7 семестр

1. Методика оценки

Контрольная работа проводится по темам: «Понятие организации», «Организационная культура», «Организационное развитие», «Диагностика конфликтов в организации», «Профилактика конфликтов в организации» включает 8 заданий. Выполняется устно письменно. Контрольная работа сдается в конце учебного семестра на зачетной неделе.

1. Сравнить определения социальной организации.
2. Отрадите в виде схемы модели социальных организаций в рамках классической школы организации и управления (Ф. Тейлор), школы человеческих отношений (Э. Мэйо) и школы социальных систем.
3. Проанализируйте представления об организационной культуре. Какие элементы организационной культуры выделяют различные авторы? Как можно сгруппировать данные определения? Поясните, почему они здесь сгруппированы. Что в этих определениях общего и чем они отличаются друг от друга?
4. Есть ли отличия (и в чем они состоят) понятий организационная культура, корпоративная культура и культура предприятия/организации?
5. Проведите процедуру диагностики организационной культуры по методике OCAI. Результаты представить в виде отчета.
6. Приведите примеры реальных организационных патологий и идентифицируйте их. Какому типу соответствуют данные организационные патологии?
7. Осуществите диагностику конфликтов в организации по любой из методик.
8. Опишите способы профилактики конфликтов в организации (не менее 3-х).

2. Критерии оценки

Каждое задание контрольной работы оценивается в соответствии с приведенными ниже критериями.

Контрольная работа считается **невыполненной**, если не выполнены все разделы контрольной работы или выполнены частично. Оценка составляет **0** баллов.

Работа выполнена на **пороговом** уровне, если выполнены все разделы контрольной работы. Содержание ответов носит репродуктивный характер, недостаточно представлена собственная оценка, ответы не развернуты, выводы по методикам диагностики носят поверхностный характер. Оценка составляет **10** баллов.

Работа выполнена на **базовом** уровне, если представлены ответы на все вопросы. Ответы даны в развернутом виде, продемонстрировано умение давать собственные оценки при ответе на вопросы. Выводы по результатам апробированных диагностических методик носят развернутый характер. Однако, допустимы некоторые ошибки. Оценка составляет **15** баллов.

Работа считается выполненной на **продвинутом** уровне, если выполнены все разделы контрольной работы. Представлены глубокие по содержанию выводы при ответах на вопросы. В ответах присутствуют собственные оценки, демонстрируется умение соотносить различные позиции по вопросу, а также предлагать собственные развернутые комментарии. Методики диагностики развернуто описаны, по результатам

диагностики даны заключение и рекомендации. Оценка составляет **20** баллов.

3. Шкала оценки

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