

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени И.Т. ТРУБИЛИНА»

Факультет управления  
Педагогики и психологии



УТВЕРЖДЕНО:

Декан, Руководитель подразделения  
Кудряков В.Г.  
(протокол от 17.05.2024 № 8/1)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
«УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Формы обучения: очная, заочная

Год набора: 2024

Срок получения образования: Очная форма обучения – 2 года  
Заочная форма обучения – 2 года 5 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.  
в академических часах: 108 ак.ч.

2024

**Разработчики:**

Доцент, кафедра педагогики и психологии Петрова Н.П.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 №952, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 25.09.2018 № 592н; "Эксперт в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 626н; "Специалист по процессному управлению", утвержден приказом Минтруда России от 17.04.2018 № 248н; "Специалист по управлению рисками", утвержден приказом Минтруда России от 30.08.2018 № 564н; "Статистик", утвержден приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 605н; "Специалист в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н; "Специалист по работе с инвестиционными проектами", утвержден приказом Минтруда России от 16.04.2018 № 239н; "Специалист в сфере управления проектами государственно-частного партнерства", утвержден приказом Минтруда России от 20.07.2020 № 431н; "Экономист предприятия", утвержден приказом Минтруда России от 30.03.2021 № 161н; "Специалист по управлению интеллектуальной собственностью и трансферу технологий", утвержден приказом Минтруда России от 07.09.2020 № 577н; "Специалист по финансовому консультированию", утвержден приказом Минтруда России от 19.03.2015 № 167н; "Маркетолог", утвержден приказом Минтруда России от 04.06.2018 № 366н.

**Согласование и утверждение**

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1		Председатель методической комиссии/совета	Нестеренко М.А.	Согласовано	23.04.2024, № 5
2		Руководитель образовательной программы	Артемова Е.И.	Согласовано	17.05.2024, № 8/1

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование комплекса знаний о психологических аспектах процесса управления конфликтами в организации как особого типа социально-психологического взаимодействия, обладающего устойчивыми закономерностями; приобретение навыков социально-психологического анализа конфликтов в организации и формирование соответствующих навыков профессиональной деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать у обучающихся теоретические основы управления конфликтами в организации для формирования умения разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами;
- сформировать способность разрабатывать и внедрять системы процессного управления в организациях, перспективные методы, модели и механизмы организации и планирования производства в условиях цифровизации.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

*Компетенции, индикаторы и результаты обучения*

ПК-П1 Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами

ПК-П1.2 Применяет комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

*Знать:*

ПК-П1.2/Зн1 Знание инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий по внедрению и корректировке этически корректного поведения кадров организации

ПК-П1.2/Зн2 комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

*Уметь:*

ПК-П1.2/Ум1 Применяет комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для организации этически корректного поведения кадров организации

ПК-П1.2/Ум2 применять комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

*Владеть:*

ПК-П1.2/Нв1 Формирует комплексную инновационную мотивационную и стимулирующую программу мероприятий по формированию этически корректного поведения кадров организации

ПК-П1.2/Нв2 способностью применять комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

ПК-П1.3 Умеет организовать систему стимулирования и мотивации деятельности сотрудников организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом знания психологических аспектов деятельности руководителя и организации

*Знать:*

ПК-П1.3/Зн1 Знает систему организации стимулирования и мотивации деятельности кадров организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом психологических особенностей кадров организации

*Уметь:*

ПК-П1.3/Ум1 Организует систему стимулирования и мотивации деятельности кадров организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом психологических аспектов кадров организации

*Владеть:*

ПК-П1.3/Нв1 Формирует систему стимулирования и мотивации деятельности кадров организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом психологических аспектов кадров организации

ПК-П2 Способен разрабатывать и внедрять системы процессного управления в организациях, перспективные методы, модели и механизмы организации и планирования производства в условиях цифровизации

ПК-П2.2 Разрабатывает концепцию и осуществляет мониторинг системы процессного управления в организации с учетом перспективных методов, моделей и механизмов организации и планирования производства в условиях цифровизации

*Знать:*

ПК-П2.2/Зн1 специфику проведения мониторинга системы процессного управления в организации с учетом перспективных методов, моделей и механизмов организации и планирования производства в условиях цифровизации

*Уметь:*

ПК-П2.2/Ум1 разрабатывать концепцию и проводить мониторинг системы процессного управления в организации с учетом перспективных методов, моделей и механизмов организации и планирования производства в условиях цифровизации

*Владеть:*

ПК-П2.2/Нв1 способностью разрабатывать концепцию и осуществлять мониторинг системы процессного управления в организации с учетом перспективных методов, моделей и механизмов организации и планирования производства в условиях цифровизации

### 3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Управление конфликтами в организации» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 4, Заочная форма обучения - 4.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к видам профессиональной деятельности и решению профессиональных задач, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

*Очная форма обучения*

Период	/доемкость сы)	/доемкость ЭТ)	ая работа всего)	ая контактная (часы)	(часы)	ые занятия сы)	ие занятия сы)	ьная работа сы)	ая аттестация сы)

обучения	Общая гру (часы)	Общая гру (ЗЕТ)	Контактн (часы,	Внеаудиторн работа	Зачет	Лекционн (часы)	Практичест (часы)	Самостоятел (часы)	Промежуточ (часы)
Четвертый семестр	108	3	25	1		14	10	83	Зачет
Всего	108	3	25	1		14	10	83	

#### Заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Четвертый семестр	108	3	20	1	9	4	6	88	Зачет (9) Контроль ная работа
Всего	108	3	20	1	9	4	6	88	

### 5. Содержание дисциплины

#### 5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

#### Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотношенные с результатами освоения программы
<b>Раздел 1. Понятие о конфликте в организации</b>	<b>67</b>		<b>10</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	ПК-П1.2 ПК-П2.2
Тема 1.1. Конфликтология как наука. История конфликтологии	20		2	2	16	
Тема 1.2. Динамика конфликтов. Причины возникновения конфликтов	21		4	2	15	
Тема 1.3. Межличностные и группо-вые конфликты	26		4	2	20	
<b>Раздел 2. Конфликты в сфере управления организацией</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	ПК-П1.3

Тема 2.1. Конфликты в сфере управления	25	1	2	2	20
Тема 2.2. Разрешение конфликтов	16		2	2	12
<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>83</b>

*Заочная форма обучения*

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
<b>Раздел 1. Понятие о конфликте в организации</b>	<b>62</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>56</b>	ПК-П1.2 ПК-П2.2
Тема 1.1. Конфликтология как наука. История конфликтологии	20		1	1	18	
Тема 1.2. Динамика конфликтов. Причины возникновения конфликтов	19			1	18	
Тема 1.3. Межличностные и группо-вые конфликты	23	1	1	1	20	
<b>Раздел 2. Конфликты в сфере управления организацией</b>	<b>37</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	ПК-П1.3
Тема 2.1. Конфликты в сфере управления	19		1	2	16	
Тема 2.2. Разрешение конфликтов	18		1	1	16	
<b>Итого</b>	<b>99</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>88</b>	

**5. Содержание разделов, тем дисциплин**

***Раздел 1. Понятие о конфликте в организации***

*(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 3ч.; Самостоятельная работа - 56ч.; Очная: Лекционные занятия - 10ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 51ч.)*

***Тема 1.1. Конфликтология как наука. История конфликтологии***

*(Заочная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 18ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 16ч.)*

1. Становление конфликтологической науки как самостоятельной науки.
2. Современные концепции конфликта.
3. Сущность конфликта, его структура и формы
4. Типы конфликтов

*Тема 1.2. Динамика конфликтов. Причины возникновения конфликтов  
(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 15ч.; Заочная: Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 18ч.)*

1. Основные этапы и фазы в развитии конфликта.
2. Повод и причина конфлик-та.
- 3.Объективные и субъектив-ные причины конфликтов.
4. Организационно-управленческие причины кон-фликтов.

*Тема 1.3. Межличностные и группо-вые конфликты  
(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 20ч.; Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 20ч.)*

1. Специфика межличностных конфликтов.
- 2.Проблема конфликтных личностей.
- 3.Понятие групповых кон-фликтов и их структура.
- 4.Трудовые конфликты, пути разрешения трудовых конфлик-тов

**Раздел 2. Конфликты в сфере управления организацией**  
*(Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 32ч.; Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 3ч.; Самостоятельная работа - 32ч.)*

*Тема 2.1. Конфликты в сфере управления  
(Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 20ч.; Заочная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 16ч.)*

1. Понятие управления и управленческих конфликтов.
- 2.Виды управленческих кон-фликтов и их причины.
- 3.Оптимальные управленческие решения как условие предупре-ждения конфликтов.
- 4.Предупреждение конфликтов компетентным оцениванием

*Тема 2.2. Разрешение конфликтов  
(Заочная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 16ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)*

1. Стили конфликтного пове-дения.
2. Ведение переговоров.
- 3.Административные и педа-гогические способы разрешения конфликтов.
- 4.Методика урегулирования конфликтов

## **6. Оценочные материалы текущего контроля**

### **Раздел 1. Понятие о конфликте в организации**

*Форма контроля/оценочное средство: Задача*

*Вопросы/Задания:*

1. Установите соответствие

Установите соответствие между теорией и ее автором:

а) социал-дарвинизм; б) диалектическая концепция конфликта; в) теория групповой динамики; г) теория трансактного анализа; д) теории политической стабильности

- 1 Г. Спенсер
- 2 Д. Сандерс
- 3 Л. Линдслей
- 4 Э. Берн

5 К. Маркс

Г. Спенсер

Э. Берн

К. Маркс

К. Левин

## 2. Установите соответствие

Соотнесите имя мыслителя с его философском представлением о конфликте:

а) Томас Гоббс; б) Цицерон; в) Фома Аквинский; г) Жан Жак Руссо;

1) тезис об «авторизованной компетенции»

2) «справедливая и благочестивая война».

3) концепция «войны всех против всех»

4) теория общественного договора

## 3. Установите соответствие

Соотнесите психологическую концепцию внутриличностного конфликта с ее автором:

а) Эрих Фромм; б) Альфред Адлер; в) Эрик Эриксон; г) Зигмунд Фрейд; д) Карл Юнг.

Проблема внутриличностного конфликта

Теория комплекса неполноценности

Учение об экстраверсии и интроверсии

Концепция «экзистенциальной дихотомии»

Теория психосоциального развития

## 4. Впишите ответ

Наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов и сопровождающийся переживанием ими негативных эмоций — это \_\_\_\_\_ конфликт

## 5. Впишите ответ

Метод \_\_\_\_\_ заключается в графическом изображении слагаемых конфликта, определении основной проблемы, участников конфликта, констатации интересов

## 6. Впишите ответ

Конфликт — это \_\_\_\_\_ на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений

## 7. Выберите правильный ответ

Открытые семейные конфликты отличают

разговор в корректной форме

взаимные словесные оскорбления; битье посуды и т.п.

демонстративное молчание

резкие жесты и взгляды, говорящие о несогласии

## 8. Выберите правильный ответ

Закрытые семейные конфликты отличают

разговор в корректной форме

взаимные словесные оскорбления; битье посуды и т.п.

демонстративное молчание

резкие жесты и взгляды, говорящие о несогласии

## 9. Выберите правильный ответ

К кризисным периодам в развитии семьи относятся

первый год супружеской жизни

1-5 лет супружеской жизни

10-15 лет супружеской жизни

после 20 лет супружеской жизни

10. выберите правильный ответ

Какие формы медиаторства выгодны, если требуется быстрое решение; если конфликт длителен, позиции сторон определены, но они не могут найти взаимоприемлемое решение третейский судья  
арбитр  
помощник  
посредник  
наблюдатель

11. выберите правильный ответ

Какие формы медиаторства эффективны при ужесточении конфликта, его нагруженности эмоциями третейский судья  
арбитр  
помощник  
посредник  
наблюдатель

12. выберите правильный ответ

Волевое прекращение конфликта могут обеспечить третейский судья  
арбитр  
помощник  
посредник  
наблюдатель

13. Сопоставьте причины и содержание конфликтов

Причины конфликтов

- 1) ситуативно-управленческие - А несоответствие структуры организации требованиям деятельности, которой она занимается
- 2) функционально-личностные - Б обусловлены ошибками, допускаемыми руководителями и подчиненными в процессе решения управленческих и других задач
- 3) функционально-организационные - В Слабая разработанность правовых и др. нормативных процедур разрешения социальных противоречий, возникающих в процессе взаимодействия
- 4) объективные причины конфликта - Г связаны с неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности
- 5) организационно-управленческие причины - Д вызваны неоптимальностью функциональных связей организации с внешней средой; между структурными элементами организации; между отдельными работниками

14. Выберите наиболее приемлемый вариант решения:

Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением вашего ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения:

- не оспаривая задание начальника, буду строго придерживаться должностной субординации
- все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник
- скажу, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые ему без согласования со мной
- в интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу

15. Укажите, какой вариант является наиболее верным:

Предлагаются три варианта действий руководителя, дающего поручение своему секретарю. Какой вариант является наиболее верным:

«Я продиктую вам письмо, которое сегодня необходимо отправить»

«Необходимо сегодня же отправить письмо такому-то поставщику с дальнейшей

информацией о...

Вы не могли бы составить конспект письма, чтобы в три часа мы смогли его вместе посмотреть?»

«Необходимо сегодня же отправить письмо клиенту, которого я принимал утром, с дальнейшей информацией о...

Вы не позаботитесь об этом? Если у вас есть вопросы, я готов выслушать»

## **Раздел 2. Конфликты в сфере управления организацией**

*Форма контроля/оценочное средство: Задача*

*Вопросы/Задания:*

1. Выберите правильный ответ

Определите, сочетание каких темпераментов является психологически не совместимым:

«холерик-холерик»

«флегматик-холерик»

«флегматик-флегматик»

«меланхолик-меланхолик»

2. Выберите правильный ответ

Определите сочетание психологически совместимых темпераментов:

«холерик-холерик»

\* «флегматик-холерик»

«сангвиник-сангвиник»

«сангвиник-флегматик»

3. Выберите правильный ответ

Определите основную цель эффективного общения в конфликте:

добиться соглашения даже ценой серьезной уступки соперника

добиться взаимного понимания и взаимной эмпатии с соперником

добиться превосходства в переговорном процессе над соперником

овладеть инициативой в споре

4. Выберите правильный ответ

Определите основной прием самоконтроля эмоций в конфликтной ситуации:

спокойная реакция на эмоциональные действия партнера

перевод темы разговора

отвлечение от ненужной информации

попытка понять мотивы соперника

5. Выберите правильный ответ

Ваш оппонент отказывается приступать к обсуждению конфликтной проблемы, стремится уйти от обсуждаемой проблемы, изменить предмет обсуждения. Определите модель (тип) поведения данного оппонента в переговорном процессе:

избегающий

отрицающий

уступающий

наступающий

6. Выберите правильный ответ

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю. Как необходимо поступить руководителю:

поговорить с принятым на работу специалистом

поговорить со своим заместителем

организовать «очную ставку» заместителя с новым сотрудником

написать ответную служебную записку заместителю

7. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3 4

Сопоставьте и проранжируйте способы оценки результатов деятельности по степени снижения уровня конфликтности сотрудников:

- А «Результат» — «Начало»
- Б «Результат» — «Идеал»
- В «Результат» — «Норма»
- Г «Результат» — «Другие»

8. Установите верную последовательность динамики конфликта:

Установите верную последовательность динамики конфликта:

- предконфликтная ситуация – инцидент – эскалация конфликта – завершение конфликта – послеконфликтный период
- предконфликтная ситуация – эскалация конфликта – инцидент – завершение конфликта – послеконфликтный период
- инцидент – предконфликтная ситуация – эскалация конфликта – завершение конфликта – послеконфликтный период
- эскалация конфликта – предконфликтная ситуация – инцидент – завершение конфликта – послеконфликтный период

9. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3

Сопоставьте этапы развития конфликта и их содержание

- А этап возникновения и развития конфликтной ситуации
- Б этап осознания конфликтной ситуации хотя бы одним из участников социального взаимодействия
- В этап начала открытого конфликтного взаимодействия

Управление развитием конфликтом

- 1 предупреждение конфликта
- 2 регулирование конфликта
- 3 прогнозирование конфликта

10. Впишите ответ

Предмет конфликта – это \_\_\_\_\_ ради разрешения которых стороны вступили в противоборство

11. Впишите ответ

Объект конфликта – это глубоко скрытое \_\_\_\_\_ проблемы

12. Впишите ответ

То, чего добиваются, к чему стремятся конфликтующие субъекты – это \_\_\_\_\_ конфликтующих сторон

13. Как поступить руководителю в данной ситуации:

В самый напряженный период завершения реализуемого проекта один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как необходимо поступить в данной ситуации:

посмотреть, кто из сотрудников меньше загружен, и распорядиться: «Вы возьмете эту работу, а вы можете доделать это».

предложить работникам самим разобраться в данной ситуации;

попросить членов актива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с

коллегами, затем принять решение

вызвать к себе самого опытного и надежного работника и попросить его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего

#### 14. Как поступить руководителю в данной ситуации

Подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок, хотя давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как следует поступить:

дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз

не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, в случае серьезных нарушений применить дисциплинарное взыскание посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем. Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности на собрание коллектива

не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение актива. В дальнейшем повысить требования к нему и контроль над ним.

#### 15. Как поступить руководителю в данной ситуации

Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете. Как необходимо поступить:

Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применить обычные административные меры наказания.

В интересах дела постараться вызвать его на откровенный разговор, попытаться найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

Апеллировать к активу коллектива – пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применяют меры общественного воздействия.

Попытаться разобраться, не делаете ли вы сам как руководитель ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным, потом решить, как поступить.

## 7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

*Очная форма обучения, Четвертый семестр, Зачет*

*Контролируемые ИДК: ПК-П1.2 ПК-П2.2 ПК-П1.3*

Вопросы/Задания:

1. Сущность конфликта, его границы и формы.
2. Структура конфликта
3. Типология конфликтов.
4. Повод и причина конфликта в коллективе.
5. Предмет и объект конфликтологии
6. Место конфликтологии в системе научного знания
7. Цели и задачи конфликтологии
8. Методы конфликтологии
9. Основные психологические доминанты поведения людей как субъектов конфликта

10. Черты характера и типы личностей как субъективные элементы конфликта
11. Проблема конфликтных личностей
12. Особенности разрешения семейных конфликтов
13. Манеры поведения и этические ценности как субъективные составляющие конфликта
14. Специфика межличностных конфликтов.
15. Типы межличностных конфликтов и их причины.
16. Проблема конфликтных личностей.
17. Технология управления собственным поведением субъектов конфликтно-го противостояния.
18. Накопление эмпирических знаний о конфликте и развитие конфликто-логической мысли в рамках философии до XIX в.
19. Становление конфликтологии как самостоятельной науки (XIX-XXвв).  
Современные концепции конфликта
20. Особенности развития конфликтологии в России.
21. Современные проблемы развития конфликтологии
22. Особенности разрешения групповых конфликтов
23. Объективные причины конфликтов в трудовом коллективе.
24. Субъективные причины конфликтов в трудовом коллективе.
25. Основные этапы и фазы в развитии конфликта.
26. Предконфликтный период.
27. Стадия открытого конфликта.
28. Послеконфликтный период.
29. Особенности конфликтов в сфере управления.
30. Понятие «управление конфликтом».
31. Методы управления конфликтами.
32. Диагностика конфликтов.

33. Роль коммуникативных барьеров в возникновении конфликтов.
34. Зависимость успешности разрешения проблемной ситуации от точности прогноза ее развития.
35. Общая характеристика переговоров.
36. Динамика переговорного процесса.
37. Психологические механизмы и технология переговорного процесса.
38. Психологические условия успеха на переговорах.
39. Основные тактики воздействия на оппонента в конфликте.
40. Тактические приемы ведения переговоров.
41. Конфликт «личность-группа».
42. Межгрупповые конфликты
43. Трудовые конфликты
44. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов
45. Предупреждение конфликтов компетентным оцениванием
46. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов
47. Объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов
48. Социально-психологические условия профилактики конфликтов
49. Условия и способы предупреждения конфликтов «по вертикали».
50. Разрешение конфликтов между руководителем и подчиненным
51. Особенности трудовых конфликтов в организации
52. Предпосылки участия третьей стороны в урегулировании конфликта
53. Формы участия третьей стороны в разрешении конфликта
54. Тактики взаимодействия третьей стороны с оппонентами при урегулировании конфликта
55. Руководитель как третье лицо в конфликте

Вопросы/Задания:

1. Сущность конфликта, его границы и формы.
2. Структура конфликта
3. Типология конфликтов.
4. Повод и причина конфликта в коллективе.
5. Предмет и объект конфликтологии
6. Место конфликтологии в системе научного знания
7. Цели и задачи конфликтологии
8. Методы конфликтологии
9. Основные психологические доминанты поведения людей как субъектов конфликта
10. Черты характера и типы личностей как субъективные элементы конфликта
11. Проблема конфликтных личностей
12. Особенности разрешения семейных конфликтов
13. Манеры поведения и этические ценности как субъективные составляющие конфликта
14. Специфика межличностных конфликтов.
15. Типы межличностных конфликтов и их причины.
16. Проблема конфликтных личностей.
17. Технология управления собственным поведением субъектов конфликтно-го противостояния.
18. Накопление эмпирических знаний о конфликте и развитие конфликто-логической мысли в рамках философии до XIX в.
19. Становление конфликтологии как самостоятельной науки (XIX-XXвв).  
Современные концепции конфликта
20. Особенности развития конфликтологии в России.
21. Современные проблемы развития конфликтологии

22. Особенности разрешения групповых конфликтов
23. Объективные причины конфликтов в трудовом коллективе.
24. Субъективные причины конфликтов в трудовом коллективе.
25. Основные этапы и фазы в развитии конфликта.
26. Предконфликтный период.
27. Стадия открытого конфликта.
28. Послеконфликтный период.
29. Особенности конфликтов в сфере управления.
30. Понятие «управление конфликтом».
31. Методы управления конфликтами.
32. Диагностика конфликтов.
33. Роль коммуникативных барьеров в возникновении конфликтов.
34. Зависимость успешности разрешения проблемной ситуации от точности прогноза ее развития.
35. Общая характеристика переговоров.
36. Динамика переговорного процесса.
37. Психологические механизмы и технология переговорного процесса.
38. Психологические условия успеха на переговорах.
39. Основные тактики воздействия на оппонента в конфликте.
40. Тактические приемы ведения переговоров.
41. Конфликт «личность-группа».
42. Межгрупповые конфликты
43. Трудовые конфликты
44. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов
45. Предупреждение конфликтов компетентным оцениванием

46. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов
47. Объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов
48. Социально-психологические условия профилактики конфликтов
49. Условия и способы предупреждения конфликтов «по вертикали».
50. Разрешение конфликтов между руководителем и подчиненным
51. Особенности трудовых конфликтов в организации
52. Предпосылки участия третьей стороны в урегулировании конфликта
53. Формы участия третьей стороны в разрешении конфликта
54. Тактики взаимодействия третьей стороны с оппонентами при урегулировании конфликта
55. Руководитель как третье лицо в конфликте

*Заочная форма обучения, Четвертый семестр, Контрольная работа  
Контролируемые ИДК: ПК-П1.2 ПК-П2.2 ПК-П1.3*

Вопросы/Задания:

1. Прочитайте задание и укажите последовательность действий. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3 4

Укажите правильную последовательность действий при критике работы, выполненной работником:

- а) Совместная разработка стратегии решения проблемы
- б) Обсуждение допущенных ошибок
- в) Позитивная оценка
- г) Принятие решения

2. Прочитайте задание и укажите последовательность действий. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3 4 5

Укажите последовательность стадий развития малой группы:

- а) Становление норм
- б) Формирование
- в) Выполнение работы
- г) Бурление
- д) Расформирование

3. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3 4

Найдите соответствие между типом поведения человека в группе и его отличительной

характеристикой:

Характеристика феномена психологии человека:

1. Подчинение большинству участников группы и стремление соответствовать доминирующему мнению.
2. Отвержение мнения большинства участников группы, действия вопреки правилам.
3. Действия в соответствии с собственным мнением и особенностями ситуации.
4. Влияние на поведение других людей с целью изменить их поведение и повести к решению задач.

Тип поведения человека в группе:

- а) самоопределение
- б) лидерство
- в) конформизм
- г) нонконформизм

4. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3 4

Найдите соответствие между ситуацией общения и актуальным стилем речи:

Характеристика ситуации общения:

1. Совещание в организации
2. Обсуждении новой технологии обработки информации
3. Выступление руководителя на корпоративном празднике по случаю юбилея организации.
4. Беседа руководителя с подчиненным по поводу конфликтной ситуации в отделе.

Стиль речи:

- а) публицистический
- б) разговорная речь
- в) официально-деловой стиль
- г) научный стиль

5. Впишите ответ.

Член группы, обладающий высоким статусом, оказывающий значительное влияние на мнение и поведение членов группы и выполняющий комплекс функций, сходных с функциями руководителя является \_\_\_\_\_ группы

## **8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

*Основная литература*

1. Конфликтология: Учебник / А.Я. Кибанов, И. Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. - 2 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 301 с. - 978-5-16-100128-8. - Текст: электронный. // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znaniium.com/cover/1891/1891836.jpg> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке

2. Коммуникативная конфликтология: Учебное пособие / С.А. Дюжиков, И.В. Ковтуненко, А.Е. Кравец [и др.] - Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета (ЮФУ), 2023. - 85 с. - 978-5-9275-4304-5. - Текст: электронный. // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znaniium.ru/cover/2135/2135838.jpg> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке

3. Донец Н. Ю. Конфликтология и деловое общение в системе государственного и муниципального управления: учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки 35.04.04 государственное и муниципальное управление / Донец Н. Ю., Клешнева Л. И.. - Санкт-Петербург: СПбГАУ, 2023. - 62 с. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/339998.jpg> (дата обращения: 21.02.2024). - Режим доступа: по подписке

### *Дополнительная литература*

1. Горчакова Е. Б. Конфликтология: психологический практикум: учебное пособие / Горчакова Е. Б.. - Владивосток: ВВГУ, 2019. - 132 с. - 978-5-9736-0561-2. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/161438.jpg> (дата обращения: 21.02.2024). - Режим доступа: по подписке

2. Ахмадуллин, И. Р. Экономическая конфликтология: учебное пособие / И. Р. Ахмадуллин, - Экономическая конфликтология - Казань: Издательство КНИТУ, 2020. - 124 с. - 978-5-7882- 2878-5. - Текст: электронный. // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/121090.html> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке

3. Гаврилюк,, Н. П. Педагогическая конфликтология: монография / Н. П. Гаврилюк,, Н. А. Зыкова,. - Педагогическая конфликтология - Нижневартовск: Нижневартовский государственный университет, 2020. - 114 с. - 978-5-00047-578-2. - Текст: электронный. // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/118992.html> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке

4. / Ахмедова Ж. А., Шабанова М. М., Айдаева С. А., Куршиева Н. М.. - Махачкала: ДГТУ, 2020. - 104 с. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/254540.jpg> (дата обращения: 21.02.2024). - Режим доступа: по подписке

5. Клачкова,, О. А. Конфликтология: практикум / О. А. Клачкова,. - Конфликтология - Комсомольск-на-Амуре, Саратов: Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, Ай Пи Ар Медиа, 2019. - 136 с. - 978-5-4497-0127-5. - Текст: электронный. // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/85814.html> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке

## **8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся**

### *Профессиональные базы данных*

Не используются.

### *Ресурсы «Интернет»*

1. <http://psyjournals.ru/> - Портал психологический изданий
2. <http://psychologytoday.ru/> - Интернет-журнал Психология сегодня
3. <http://elibrary.ru> - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)

## **8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;
- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;
- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- 1 Microsoft Windows - операционная система.
- 2 Microsoft Office (включает Word, Excel, Power Point) - пакет офисных приложений.

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

- 1 Гарант - правовая, <https://www.garant.ru/>
- 2 Консультант - правовая, <https://www.consultant.ru/>
- 3 Научная электронная библиотека eLibrary - универсальная, <https://elibrary.ru/>

Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

*Перечень программного обеспечения*

*(обновление производится по мере появления новых версий программы)*

Не используется.

*Перечень информационно-справочных систем*

*(обновление выполняется еженедельно)*

Не используется.

#### **8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование**

### **9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)**

Учебная работа по направлению подготовки осуществляется в форме контактной работы с преподавателем, самостоятельной работы обучающегося, текущей и промежуточной аттестаций, иных формах, предлагаемых университетом. Учебный материал дисциплины структурирован и его изучение производится в тематической последовательности. Содержание методических указаний должно соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта и учебных программ по дисциплине. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodle.

#### ***Методические указания по формам работы***

*Лекционные занятия*

Передача значительного объема систематизированной информации в устной форме достаточно большой аудитории. Дает возможность экономно и систематично излагать учебный материал. Обучающиеся изучают лекционный материал, размещенный на портале поддержки обучения Moodle.

*Практические занятия*

Форма организации обучения, проводимая под руководством преподавателя и служащая для детализации, анализа, расширения, углубления, закрепления, применения (или выполнения)

разнообразных практических работ, упражнений) и контроля усвоения полученной на лекциях учебной информации. Практические занятия проводятся с использованием учебно-методических изданий, размещенных на образовательном портале университета.

### ***Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами***

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением зрения:

– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;

– с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.;

– при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением слуха:

– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

– с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;

– при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением опорно-двигательного аппарата:

– письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

– устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;

– с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ.

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

– предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;

– возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;

– увеличение продолжительности проведения аттестации;

– возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее

место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями зрения:

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскочечную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями опорно-двигательного аппарата (маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей):

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания в них;

– наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие):

– предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскочечную информацию;

– наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации;

– наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;

– наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);

– наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;

– обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;

– особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);

– чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);

– соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);

– минимизация внешних шумов;

– предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;

– сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания):

– наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;

– наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;

– наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;

– наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;

– обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;

– предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;

– сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);

– предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;

– предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;

- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы;
- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
- наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.

#### **10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)**

Управление конфликтами в организации: метод. указания по самостоятельной работе для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» / М. Н. Кох. – Краснодар: КубГАУ, 2022. – 18 с. Режим доступа: [https://edu.kubsau.ru/file.php/119/Kokh\\_MO\\_MU\\_Konf.\\_s.r.pdf](https://edu.kubsau.ru/file.php/119/Kokh_MO_MU_Konf._s.r.pdf)

Управление конфликтами в организации: метод. указания по проведению практических занятий для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» / М. Н. Кох. – Краснодар: КубГАУ, 2022 –29 с.

Режим доступа: [https://edu.kubsau.ru/file.php/119/Kokh\\_MO\\_MU\\_Konf.prakt.\\_r.pdf](https://edu.kubsau.ru/file.php/119/Kokh_MO_MU_Konf.prakt._r.pdf)

Управление конфликтами в организации: метод. указания по выполнению контрольной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» / М. Н. Кох. – Краснодар: КубГАУ, 2022 – 14 с. Режим доступа: [https://edu.kubsau.ru/file.php/119/Kokh\\_MO\\_MU\\_Konf.\\_k.r.pdf](https://edu.kubsau.ru/file.php/119/Kokh_MO_MU_Konf._k.r.pdf)