

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

- филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Председатель секции СОП

канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков



«12» марта 2020 г.

протокол № 6.

Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организаций

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. 2

Часов по учебному плану – 72

Форма промежуточной аттестации в семестрах

зачет – 2

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	2	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
– лекции	18	18
– практические	18	18
Самостоятельная работа	36	36
Итого	72	72

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» утвержденного приказом ректора ИрГУПС от «08» мая 2020 г. протокол № 268-1.

Программу составил(и):
Старший преподаватель



О.Ю. Серикова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Срок действия программы: 2020-2024гг.

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент



В.О. Колмаков

Согласовано

Заведующий библиотекой



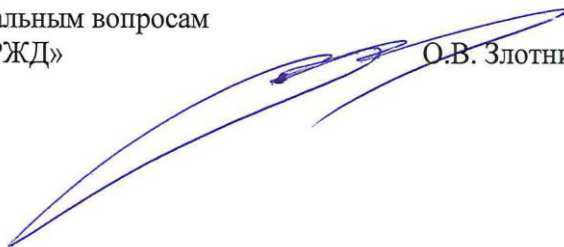
Е.А. Евдокимова

Рецензент из числа основных работодателей

ОАО «РЖД» Красноярская железная дорога

Заместитель начальника дороги по кадрам и социальным вопросам

Красноярской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»



О.В. Злотников

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	формирование теоретического мышления обучающихся
2	изучение основных способов управления, предупреждения и разрешения конфликтов
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	формирование у обучающихся системного подхода к феномену конфликта, его структуре, динамике и функциональных последствиях
2	освоение обучающимися основополагающих принципов, понятий и методологических подходов в конфликтологии
2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности
2	Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент
3	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
4	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б1.Б.17 Организационное поведение
2	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
3	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
4	Б1.Б.12 Социология
5	Б1.Б.08 Политология
6	Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала
7	Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование
8	Б1.В.16 Организационная культура
9	Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом
10	Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом
11	Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
12	Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе
13	Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом
14	Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов
15	Б1.В.17 Основы управленческого консультирования
16	Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой
17	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления
18	Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте
19	Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом
20	Б1.В.06 Стратегический менеджмент
21	Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования
22	Б1.В.07 Маркетинг персонала
23	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
24	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-6: Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	предметное поле конфликтологии;
Уметь	применять полученные знания в профессиональной деятельности;
Владеть	приемами самооценки уровня развития своих личностных способностей и коллег;
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	требования к общению и поведению работников в организациях;
Уметь	интерпретировать субъективные, психологические позиции субъектов конфликтного взаимодействия, выявлять мотивы социального поведения индивидов;

Владеть	способами и приемами психической саморегуляции и предупреждения конфликтных ситуаций в различных условиях деятельности;
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	основные психологические модели и феномены общения;
Уметь	анализировать и правильно соотносить факты конфликтоподобного характера, давать научную характеристику конфликтным ситуациям в различных сферах общества (производство, политика, культура и т.д.);
Владеть	навыками социально- психологической рефлексии применительно к полю своей профессиональной деятельности.
ОПК-7: Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	закономерности возникновения, развития и окончания конфликта в различных сферах общества;
Уметь	грамотно подходить к организации и проведению деловых переговоров, совещаний, публичных выступлений;
Владеть	способами использования конфликтологической информации;
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные управленческие стратегии управления конфликтами;
Уметь	вести диалог, дискуссию, на основе полученных знаний отстаивать свою точку зрения;
Владеть	основами конфликтологического анализа в тех сферах общественной жизни, в которой действует выпускник вуза;
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	основные процедуры подготовки социологического исследования;
Уметь	составлять тезисы выступлений, научного сообщения, доклада, конспекта, реферата;
Владеть	способностью применять на практике методы управления конфликтами.
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основы делового поведения;
Уметь	выделять институциональные и внеинституциональные аспекты конфликта, рациональное и нерациональное в нем;
Владеть	инструментарием конфликтологического анализа и прогнозирования, методиками и техниками эмпирических исследований конфликта;
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	модели протекания конфликтов в различных сферах деятельности;
Уметь	анализировать конкретный конфликт и “проектировать” бесконфликтную среду обитания;
Владеть	методами прикладного анализа для определения уровня конфликтности в обществе, регионах, городах и других поселенческих образованиях;
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методы регулирования конфликтных ситуаций и конфликтов, а также способов их предотвращения;
Уметь	выделять теоретические и прикладные, аксиологические и инструментальные компоненты конфликтологического знания, его экспертные, прогностические и иные функции, понимать роль конфликтологии в подготовке и обосновании политико-управленческих решений;
Владеть	кругом проблем, относящихся к деятельности человека, его свойствам и качествам, особенностям социализации личности в условиях различной по интенсивности дифференциации общества, соотношению общего блага и индивидуального интереса.
В результате освоения дисциплины обучающийся должен	
	Знать:
1	объект, предмет и функции конфликтологии;
2	содержание основных конфликтологических концепций, категорий;
3	причины и условия возникновения конфликтов;
4	типологию социальных конфликтов;
5	основные принципы проведения переговоров;
6	основные способы разрешения социальных конфликтов;
	Уметь:

1	оценивать конфликтные ситуации и соотносить их с социальной реальностью;
2	давать объективную интерпретацию поступкам субъектов конфликтного взаимодействия;
3	использовать научную и методическую литературу при анализе реальных конфликтных ситуаций и их
4	вести диалог и убеждать оппонентов в своей правоте;
Владеть:	
1	навыками ориентации в общественной и производственной ситуации;
2	осуществлять конфликтологический мониторинг в организации с целью использования его в формировании
3	способностью осуществлять практические мероприятия по управлению конфликтами в организации.

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компет.	Учебная лит-ра, ресурсы сети Интернет
Раздел 1 Конфликтология как наука.					
1.1	Объект, предмет и функции конфликтологии. Основные категории и понятия. /Лек/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
1.2	Исторические и научные условия возникновения конфликтологии. Основные концепции социального конфликта. /Лек/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
1.3	Объект, предмет и функции конфликтологии. Цель конфликтологии как науки и учебной дисциплины./Пр/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
1.4	Основные концепции социального конфликта. /Пр/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
1.5	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям (составление сборника понятий), изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу (подготовка конспекта, составление сборника понятий), выполнение домашнего задания. /Ср/	2	8	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
Раздел 2 Управление социальным конфликтом.					
2.1	Понятие социального конфликта. /Лек/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.2	Инцидент и его виды. Типичные стадии и фазы развития социального конфликта. /Лек/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.3	Подходы к возникновению конфликтов. Основные парадигмы причин конфликтов. /Лек/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.4	Общая характеристика ВЛК. Сущность стресса и его связь с ВЛК. /Лек/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.5	Классификация конфликтов. /Лек/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.6	Научные подходы в изучении конфликтов. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов. /Лек/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.7	Конструктивное разрешение конфликтов. Психологические особенности урегулирования конфликтов. Место переговоров в разрешении конфликтов. /Лек/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.8	Понятие социального конфликта. /Пр/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3

2.9	Социальные и психологические составляющие конфликта. Типичные стадии и фазы развития социального конфликта. /Пр/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.10	Объяснительные парадигмы причин конфликтов. Основные парадигмы. Роль конфликта в дезинтеграции и изменении общества. /Пр/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.11	Конфликтная концепция развития общества. Внутриличностный конфликт. /Пр/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.12	Понятие неравенства в социологии. Конфликты между руководителем и подчиненными. Межгосударственные конфликты. Семейные конфликты. /Пр/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.13	Содержание и функции управления социальным конфликтом. Средства разрешения конфликтов. /Пр/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.14	Общение как способ предупреждения и урегулирования социально-психологических конфликтов. /Пр/	2	2	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.15	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям (подготовка выступлений с докладами, составление сборника понятий), изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу (подготовка конспекта, составление сборника понятий), выполнение домашнего задания, подготовка к тестированию/Ср/	2	28	ОК-6 ОПК-7 ПК-1	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издательства	Кол-во экз. в библиотеке/ 100 % online
6.1.1.1	Г. И. Козырев	Конфликтология [Электронный ресурс] : учебник для ВУЗов.- http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=908118	М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2017	100 % online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издательства	Кол-во экз. в библиотеке/ 100 % online
6.1.2.1	А. Я. Кибанов [и др.] ; ред. А. Я. Кибанов	Конфликтология [Электронный ресурс] : учебник.- http://new.znanium.com/bookread.php?book=405091	М. : ИНФРА-М, 2014	100 % online
6.1.2.2	А. Я. Кибанов [и др.] ; ред. А. Я. Кибанов	Конфликтология [Электронный ресурс] : учебник.- http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=590258	М. : ИНФРА-М, 2017	100 % online
6.1.2.3	Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; ред. Ф. И. Шарков	Основы конфликтологии [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров.- http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829	М. : Дашков и К°, 2018	100 % online

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издательства	Кол-во экз. в библиотеке/ 100 % online

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	
6.2.1	Электронная библиотека КрИЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umzd.ru/book/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Научно-техническая библиотека Российского университета транспорта (МИИТ) : электронно-библиотечная система : сайт / Российский университет транспорта (МИИТ). – Москва. – URL: http://library.miit.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.9	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.10	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ»». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется
7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
7.1	Корпуса А, Л, Т, Н КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И.
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).

7.3	<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – читальный зал библиотеки; – учебная аудитория А-409,Л-203,Т-46
-----	---

7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.
-----	--

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • управление персоналом в системе современного менеджмента; • проектирование кадровой деятельности; • оценка эффективности деятельности в кадровой работе.
Практическое занятие	<p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> – работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); – чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); – конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); – подготовка сообщений на семинаре; – подготовка рефератов на заданную тему;

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- подготовка доклада/статьи на конференцию;- решение практических (кейсовых) ситуаций и типовых задач;- выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения);- подготовка к практическому занятию;- тестирование в ИР «Енисей». |
|--|---|

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КриЖТ ИрГУПС) <http://irbis.krsk.irkups.ru>

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.04.01 «Конфликтология»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.В.ДВ.04.02 «Конфликт-менеджмент»

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Конфликтология» участвует в формировании компетенции:

ОК-6: Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-7: Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-6, ОПК-7, ПК-1 при освоении образовательной программы (очное обучение)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.Б.12 Социология	3	2
		Б1.Б.08 Политология	4	3
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	6	4
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	6	4
		Б1.В.16 Организационная культура	6	4
		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5
ОПК-7		Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности	2	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	2	1
		Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1

	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	3
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	4,5
		Б1.В.16 Организационная культура	6	5
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	7	6
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	7	6
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	8	7
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	8	7
		Б1.В.17 Основы управленческого консультирования	8	7
		Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой	8	7
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями	8	7
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	7
		ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2			1
Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4			2
Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5			3
Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5			3
Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	5			3
Б1.В.06 Стратегический менеджмент	5			3
Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	6			4
Б1.В.07 Маркетинг персонала	7			5
Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8			6
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6	

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-6, ОПК-7, ПК-1 при освоении образовательной программы (заочное обучение)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	1	1
		Б1.Б.08 Политология	2	2
		Б1.Б.17 Организационное поведение	2	2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.12 Социология	3	3
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	3	3
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	3	3
		Б1.В.16 Организационная культура	4	4
		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	4	4
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	4	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
		ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности
Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	1			1
Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1			1
Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	1			1
Б1.Б.17 Организационное поведение	2			2
Б1.Б.15 Основы управления персоналом	3			3
Б1.В.16 Организационная культура	4			4
Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	4			4
Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	4			4
Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	4,5			4,5
Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	5			5
Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	5			5
Б1.В.17 Основы управленческого консультирования	5			5

		Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой	5	5
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями	5	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	1	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	3	2
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	2
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	2
		Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	4	3
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	4	3
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	4	3
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-6, ОПК-7, ПК-1 планируемыми результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Раздел 1 Конфликтология как наука. Раздел 2 Управление социальным конфликтом.	Минимальный уровень	Знать: предметное поле конфликтологии;
				Уметь: применять полученные знания в профессиональной деятельности;
				Владеть: приемами самооценки уровня развития своих личностных способностей и коллег;
			Базовый уровень	Знать: требования к общению и поведению работников в организациях;
Уметь: интерпретировать субъективные, психологические позиции субъектов конфликтного взаимодействия, выявлять мо-				

				<p>тивы социального поведения индивидов;</p> <p>Владеть: способами и приемами психической саморегуляции и предупреждения конфликтных ситуаций в различных условиях деятельности;</p>	
			Высокий уровень	<p>Знать: основные психологические модели и феномены общения;</p> <p>Уметь: анализировать и правильно соотносить факты конфликтоподобного характера, давать научную характеристику конфликтным ситуациям в различных сферах общества (производство, политика, культура и т.д.);</p> <p>Владеть: навыками социально-психологической рефлексии применительно к полю своей профессиональной деятельности.</p>	
ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки	<p>Раздел 1 Конфликтология как наука.</p> <p>Раздел 2 Управление социальным конфликтом.</p>		Минимальный уровень	<p>Знать: закономерности возникновения, развития и окончания конфликта в различных сферах общества;</p> <p>Уметь: грамотно подходить к организации и проведению деловых переговоров, совещаний, публичных выступлений;</p> <p>Владеть: способами использования конфликтологической информации;</p>
					Базовый уровень
			Высокий уровень		

				<p>Уметь: составлять тезисы выступлений, научного сообщения, доклада, конспекта, реферата;</p> <p>Владеть: способностью применять на практике методы управления конфликтами.</p>
ПК-1	<p>знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.</p>	<p>Раздел 1 Конфликтология как наука. Раздел 2 Управление социальным конфликтом.</p>	Минимальный уровень	Знать: основы делового поведения;
				Уметь: выделять институциональные и внеинституциональные аспекты конфликта, рациональное и иррациональное в нем;
				Владеть: инструментарием конфликтологического анализа и прогнозирования, методиками и техниками эмпирических исследований конфликта;
			Базовый уровень	Знать: модели протекания конфликтов в различных сферах деятельности;
				Уметь: анализировать конкретный конфликт и “проектировать” бесконфликтную среду обитания;
				Владеть: методами прикладного анализа для определения уровня конфликтности в обществе, регионах, городах и других поселенческих образованиях;
			Высокий уровень	Знать: методы регулирования конфликтных ситуаций и конфликтов, а также способов их предотвращения;
				Уметь: выделять теоретические и прикладные, аксиологические и инструментальные компоненты конфликтологического знания, его экспертные, прогностические и иные функции, понимать роль конфликтологии в подготовке и обосновании политико-управленческих решений;

				Владеть: кругом проблем, относящихся к деятельности человека, его свойствам и качествам, особенностям социализации личности в условиях различной по интенсивности дифференциации общества, соотношению общего блага и индивидуального интереса.
--	--	--	--	---

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины
(очное обучение)**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
2 семестр				
1	6	Текущий контроль	Раздел 1 Конфликтология как наука.	ОК-6, ОПК-7, ПК-1 Тестирование, доклад (контрольная работа для заочного обучения)
2	16	Текущий контроль	Раздел 2 Управление социальным конфликтом.	ОК-6, ОПК-7, ПК-1 Тестирование, доклад (контрольная работа для заочного обучения)
3	18	Промежуточная аттестация – <i>зачет</i>	Разделы: Раздел 1 Конфликтология как наука. Раздел 2 Управление социальным конфликтом.	ОК-6, ОПК-7, ПК-1 При выполнении запланированных работ по разделам курса

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины
(заочное обучение)**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
1 курс				
1	6	Текущий контроль	Раздел 1 Конфликтология как наука.	ОК-6, ОПК-7, ПК-1 Конспект, доклад, контрольная работа
2	7	Текущий контроль	Раздел 2 Управление социальным конфликтом.	ОК-6, ОПК-7, ПК-1 Конспект, доклад, контрольная работа
8	18	Промежуточная аттестация – <i>зачет</i>	Разделы: Раздел 1 Конфликтология как наука. Раздел 2 Управление социальным конфликтом.	ОК-6, ОПК-7, ПК-1 При выполнении запланированных работ по разделам курса (контрольная работа для заочного обучения)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Контрольная работа внеаудиторная	Средство проверки правовых знаний и умений их использования в профессиональной деятельности	Тематика контрольных работ и методические рекомендации по выполнению КР
2	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации.	Темы конспектов по дисциплине
3	Задачи и задания	Различают задачи и задания: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей.	Комплекты задач и заданий определенного уровня
4	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
5	Доклад	Средство, позволяющее формировать навыки работы с источниками и научной литературой, анализа материала и публичного выступления	Тематика докладов по плану семинарского занятия
6	Зачет (дифференцированный зачет)	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине.	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце второго семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»		«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания контрольной работы (КР) для заочного обучения

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания базовой и дополнительной литературы, свободное владение учебным материалом. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала.

	Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«не зачтено»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

Критерии и шкала оценивания конспекта

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий репродуктивного уровня

Одно задание, за каждый правильный ответ 5 баллов. Перевод в четырехбалльную систему происходит следующим образом:

Число набранных баллов	Оценка
5 баллов	«отлично»
4 балла	«хорошо»
3 балла	«удовлетворительно»
меньше трех баллов	«неудовлетворительно»

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий реконструктивного уровня

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Критерии и шкала оценивания теста

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам предлагаются задания, содержащие в себе, как правило, от 20 до 40 тестовых заданий.

Для оценки используется 100 бальная шкала.

Критерии оценивания:

60% правильных ответов и ниже – оценка 2,

61 – 70% правильных ответов – оценка 3,

71 – 85% правильных ответов – оценка 4
85 – 100% правильных ответов – оценка 5.

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Типовые контрольные задания для проведения контрольных работ (для заочного обучения)

Ниже приведены образцы типовых вариантов контрольных работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины

Образец типового варианта контрольной работы

Предел длительности контроля – 20 минут.

Предлагаемое количество заданий – 2 задания.

1 Тема реферата: «Условия и факторы конструктивного разрешения конфликтов».

2 Практическое задание: 1. Составьте по теме контрольной работы сборник понятий; 2. На основе сборника понятий сформируйте систему понятий в виде дерева Порфирия; 3. Используя сборник понятий и дерево Порфирия, отразите отношения между понятиями с помощью кругов Эйлера: подчинения, противоречия, противоположности, перекрещивания, взаимосвязи. 4. Сформулируйте к каждому абзацу текста своей контрольной работы проблемные вопросы (вопросы-понятия, вопросы-суждения).

3.2 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

- 1. Влияние конфликтов на социальное окружение Содержание понятия конфликта в обыденном сознании*
- 2. Особенности восприятия конфликтной ситуации.*
- 3. Причины межэтнических конфликтов: этно-психологические, социально-экономические, политические и социокультурные.*
- 4. Глобальные конфликты и глобальные проблемы современности: соотношение и взаимосвязь.*
- 5. Понятие региональных конфликтов и их особенности.*
- 6. Соотношение глобальных и региональных конфликтов*
- 7. Изменение своего отношения к конфликтной ситуации и стили поведения в ней.*
- 8. Основные методы разрешения конфликтов.*

Учебная литература:

- 1. Г. И. Козырев Конфликтология [Электронный ресурс] : учебник для ВУЗов.- <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=908118> М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2017;*
- 2. А. Я. Кибанов [и др.] ; ред. А. Я. Кибанов Конфликтология [Электронный ресурс] : учебник.- <http://znanium.com/bookread.php?book=405091> М. : ИНФРА-М, 2014;*
- 3. А. Я. Кибанов [и др.] ; ред. А. Я. Кибанов Конфликтология [Электронный ресурс] : учебник.- <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=590258> М. : ИНФРА-М, 2017;*
- 4. Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; Основы конфликтологии [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров.- <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> М. : Дашков и К°, 2018.*

3.3.1 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня по теме «Понятие социального конфликта»

Предел длительности контроля – 10 минут.

Предлагаемое количество заданий – 1 задание.

Задание 1.

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

Задание 2.

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда и добавляя при этом, что ему уже пять лет не повышают разряд.

3.3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме «Понятие неравенства в социологии. Конфликты между руководителем и подчиненными. Межгосударственные конфликты. Семейные конфликты»

Задание 1.

Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную — молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но отдохнувшей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ. Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент?

Задание 2.

Рабочие одного из цехов предприятия неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цеху не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения рабочих. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия...

Как бы вы повели себя в этой ситуации в качестве руководителя предприятия?

3.4 Типовые тестовые задания для проведения тестирования

Ниже приведены образцы типовых тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Образец тестовых заданий по теме

«Объект, предмет и функции конфликтологии. Цель конфликтологии как науки и учебной дисциплины»

1. Предметом конфликтологии являются:

а) конфликты;

- б) закономерности и механизмы возникновения конфликтов, а также принципы и технологии управления ими;
- в) любые столкновения;
- г) механизмы поведения личности в конфликте и технологии переговорного процесса по разрешению конфликта;
- д) законы противоборства субъектов социального взаимодействия.

2. *Конфликт — это:*

- а) борьба мнений;
- б) спор, дискуссия по острой проблеме;
- в) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;
- г) соперничество, направленное на достижение победы в споре;
- д) столкновение противоположных позиций.

3. *Конфликт в обществе — это:*

- а) конфликты в любых социальных группах;
- б) конфликты в больших социальных группах;
- в) конфликты в различных сферах общественной жизни (экономической, политической, социальной и духовной);
- г) конфликты между государствами;
- д) конфликты, субъектами которых выступают нации, государства, классы, партии, союзы и т.д.

Образец тестовых заданий по теме

«Инцидент и его виды. Типичные стадии и фазы развития социального конфликта»

1. *Инцидент — это:*

- а) то, из-за чего возникает конфликт;
- б) необходимое условие конфликта;
- в) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- г) первое столкновение сторон, проба сил, попытка с помощью силы решить проблему в свою пользу;
- д) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

2. *Причина конфликта — это:*

- а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
- б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
- г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- д) то, из-за чего возникает конфликт.

3. *Конфликтная ситуация — это:*

- а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- б) этап развития конфликта;
- в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;

- г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- д) причина конфликта.

4. *Соотнесите понятия и содержание:*

1. деструктивные конфликты
2. межличностные конфликты
3. беспредметные конфликты
4. конструктивные конфликты

А. Конфликты, в основе которых, как правило, лежат субъективные причины и которые создают социальную напряженность, ведут к разрушению социальной системы

Б. Конфликты, которые не имеют предмета или имеют предмет, который является жизненно важным для одного или обоих субъектов конфликта

В. Конфликты, в основе которых лежат объективные противоречия и которые способствуют развитию организации или другой социальной системы

Г. Конфликты, которые связаны со столкновением противоположно направленных мотивов личности и субъектами которых выступают две личности, это: внутриличностные

3.5 Типовые контрольные задания по подготовке доклада

1. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
2. Проблема конфликта в средневековой философии и различных религиозных учениях.
3. Особенности развития конфликта в зарубежной конфликтологии.
4. Современные проблемы развития конфликтологических идей.
5. Этапы вызревания и варианты решения проблемной ситуации
6. Рефлексивное управление. Понятие «рефлексивных игр» как имитации рассуждений и поведения противника.
7. Общие приемы рефлексивных игр: рефлексивный прогноз, рефлексивная защита, рефлексивное управление.
8. Характеристика стадии завершения конфликта, ее варианты и особенности.
9. Дополнительные виды анализа: системно-ситуационный, междисциплинарный, системно-содержательный.
10. Универсальная понятийная схема описания конфликта.
11. Система показателей и индикаторов оценки конфликтов
12. Виды социальных конфликтов: межличностные, между личностью и группой, между малыми, средними, большими социальными группами; межгосударственные.
13. Понятие причины конфликта и его ключевое место в поиске путей его предупреждения и конструктивного разрешения.
14. Неравенство как источник конфликтов.
15. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.
16. Консерватизм основных механизмов возникновения межгрупповых конфликтов: межгрупповая враждебность; объективный конфликт интересов; внутригрупповой фаворитизм.
17. Этнос как субъект конфликта. Специфика межэтнических конфликтов.
18. Причины межэтнических конфликтов: этно-психологические, социально-экономические, политические и социокультурные.
19. Глобальные конфликты и глобальные проблемы современности: соотношение и взаимосвязь.
20. Понятие региональных конфликтов и их особенности.
21. Соотношение глобальных и региональных конфликтов.
22. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов.
23. Оптимальные управленческие решения – условие предупреждения конфликтов.

24. Изменение своего отношения к конфликтной ситуации и стили поведения в ней.
25. Способы и прием воздействия на поведение оппонента.
26. Компетентная оценка результатов деятельности как условие предупреждения конфликтов.
27. Основные методы разрешения конфликтов.
28. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны. Психолог в роли третьей стороны.
29. Этика психолога по разрешению конфликтов.
30. Место переговоров в разрешении конфликтов.
31. Сущность и виды переговоров.
32. Специфика ведения переговоров с противником.
33. Место переговоров в разрешении конфликтов.

3.6 Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

1. Сущность конфликта, объект и предмет конфликтологии.
2. Предмет и объект конфликтологии. Основные цели и задачи конфликтологии.
3. Эволюция научных воззрений на конфликт. Проблема насилия в религиозных учениях. Отражение конфликтов в искусстве, литературе, средствах массовой информации.
4. Междисциплинарные связи отраслей конфликтологии.
5. Философско-социологическая традиция в исследовании конфликтов.
6. Социал-дарвинистский подход к изучению конфликтов.
7. Структурно-функциональный подход к анализу конфликтов (Г.Спенсер, Э.Дюркгейм, Т.Парсон).
8. Конфликтный функционализм. Конструктивные функции конфликтов.
9. Социология конфликт (К.Маркс, Г.Зиммель).
10. Становление общей теории конфликта. Институционализация конфликтологии.
11. Вклад психологической науки в разработку учения о конфликте.
12. Понятие социального конфликта. Соотношения социального конфликта и его противоречия (объективные элементы конфликта, психологические компоненты конфликта).
13. Свойства и признаки социального конфликта. Объект и предмет социального конфликта.
14. Особенности восприятия конфликтной ситуации.
15. Двойственный характер функций конфликта.
16. Деструктивные функции конфликта.
17. Конструктивные функции конфликта.
18. Основные периоды и этапы развития конфликта.
19. Эскалация конфликта.
20. Динамика различных видов конфликтов.
21. Основные элементы системной концепции конфликтов. Виды системного анализа конфликтов.
22. Эмоциональные составляющие конфликта. Бессознательные формы конфликтного взаимодействия.
23. Системно-информационный анализ конфликтов. Потери информации в процессе общения оппонентов.
24. Конфликт как тип трудных ситуаций.
25. Трудные ситуации в жизнедеятельности человека. Их типы.
26. Типы конфликтных личностей.
27. Поведение человека в трудных ситуациях.
28. Конфликтоустойчивость как вид психологической устойчивости.
29. Выбор стратегии поведения в конфликте.
30. Проблема классификации в конфликтологии.

31. Общая типология конфликтов.
32. Подходы к пониманию внутриличностного конфликта.
33. Основные виды внутриличностных конфликтов.
34. Последствия внутриличностных конфликтов.
35. Механизмы разрешения внутриличностных конфликтов.
36. Семейные конфликты: основные причины, виды конфликтов, виды семьи.
37. Предупреждение супружеских конфликтов.
38. Конфликты во взаимодействии родителей и детей.
39. Конфликты между руководителем и подчиненными. Причины, виды, особенности конфликтов «по вертикали».
40. Условия и способы предупреждения конфликтов «по вертикали». Разрешение конфликтов между руководителем и подчиненным.
41. Конфликты в больших социальных группах. Сферы межличностных конфликтов. Их причины и факторы.
42. Групповые конфликты. Типология.
43. Межгрупповые конфликты. Причины, классификация, механизмы возникновения.
44. Разнообразные субъекты межгрупповой конфликтности: малые и большие трудовые коллективы, этнические группы, социальные слои и классы, религиозные объединения, партии и массовые движения.
45. Управленческие конфликты. Классификация, специфика форм проявления.
46. Этноконфликты. Специфика межэтнических конфликтов. Причины межэтнических конфликтов.
47. Особенности политических конфликтов.
48. Природа и виды юридических конфликтов. Юридические способы предупреждения и разрешения конфликтов.
49. Трудовые конфликты. Виды и пути их разрешения. Забастовка. Насилие. Агрессия.
50. Технология предупреждения конфликтов.
51. Содержание и основные функции управления конфликтами.
52. Основные методы разрешения конфликтов.
53. Место переговоров в разрешении конфликтов. Сущность и виды переговоров.
54. Специфика ведения переговоров с противником.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Контрольная работа (КР) для заочного обучения	Преподаватель выдает задание на выполнение контрольной работы на установочной сессии и оценивает качество ее выполнения на последующей сессии согласно расписанию занятий в аудитории. Выполнив работу, студент регистрирует ее в деканате заочного обучения и сдает на проверку до начала основной сессии.
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.

	Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Конспект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Тест	Преподаватель не менее, чем за неделю до тестирования должен довести до сведения обучающихся темы, тестовые задания по которым будут включены в тест, и указать необходимую учебную литературу, обеспечивающую более высокий уровень подготовки. Во время тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.
Доклад	Преподаватель на первом практическом занятии знакомит студентов с тематикой и требованиями к докладу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Студент получает зачет по данной дисциплине, если в течение учебного семестра выполнены запланированные виды работ по разделам курса, которые описаны выше.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по	«не зачтено»

текущему контролю	
-------------------	--

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.