

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный технический университет имени Гагарина
Ю.А.»

Кафедра «Экономическая безопасность и управление инновациями»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

«С.1.1.33 Управление конфликтами в экономико- правовой сфере»

Для специальности

38.05.01 "Экономическая безопасность"

Специализация №1 « Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

форма обучения – очная
курс – 4
семестр – 7
зачетных единиц – 3
всего часов –108,
в том числе:
лекции – 18 ч.
практические занятия – 36ч.
Лабораторные занятия – нет.
самостоятельная работа – 54 ч.
экзамен – нет
курсовая работа – нет
зачет – 7 семестр
курсовой проект - нет

1. Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины: является освоение теоретических знаний и практических навыков в области управления конфликтами в экономико-правовой сфере, приобретение умений использовать эти знания в профессиональной деятельности и формирование необходимых компетенций.

Задачи изучения дисциплины:

- обучение студентов основам управления конфликтами в экономико-правовой сфере;
- развития навыков бесконфликтного поведения и использования современных способов оценки уровня конфликтности в коллективе.
- изучение современного инструментария для диагностики, прогнозирования конфликтных ситуаций в экономико-правовой сфере.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина «Управление конфликтами в экономико-правовой сфере» **базируется на следующих дисциплинах учебного плана:** «Экономическая теория», «Статистика», «Менеджмент», «Экономика организации (предприятия)», «Экономическая безопасность».

Требования к «входным» знаниям, умениям и готовностям студента, необходимым при освоении данной дисциплины: умение и навыки активно воспринимать устную речь лектора, работать с различными видами учебной и научной литературы, а также формирование и последовательное изложение собственной позиции.

Теоретические знания и практические навыки, полученные студентами при изучении дисциплины, должны быть использованы в процессе изучения последующих дисциплин учебного плана: «Контроль и ревизия», «Индикативная система экономической безопасности», «Стратегический аудит», а также при подготовке курсовых работ, выполнении научных студенческих работ.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

- способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (ОК-4);
- способностью к работе в коллективе, кооперации с коллегами, к предупреждению и конструктивному разрешению конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности (ОК-5);
- способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-42).

В результате освоения дисциплины «Управление конфликтами в экономико-правовой сфере» студент должен:

Компетенция	Студент должен:		
	Знать	Уметь	Владеть
ОК-4	основные теоретические положения, инструментальные средства управления конфликтами в экономико-правовой сфере	использовать полученные знания по основам управления конфликтами для выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	навыками управления конфликтами для выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
ОК-5	основы работы в коллективе, кооперации с коллегами, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности	использовать полученные знания по основам работы в коллективе, кооперации с коллегами, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности	навыками работы в коллективе, кооперации с коллегами, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности
ПК-42	основы планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов для своевременного выявления и устранения конфликтных ситуаций	использовать полученные знания по основам планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов для своевременного выявления и устранения конфликтных ситуаций	навыками планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов для своевременного выявления и устранения конфликтных ситуаций

**4. Распределение трудоемкости (час.) дисциплины по темам
и видам занятий**

№ мо- ду- ля	№ неде- ли	№ те- мы	Наименование темы	Часы				
				Всего	Лек- ции	Лаб. занятия	Прак- тичес- кие	СРС
1	2	3	4	5	6	7	8	9
5 семестр								
1	1	1	Тема 1. Предмет и задачи конфликтологии как особой области научного знания и практической деятельности	8	2	-	2	4
1	2	2	Тема 2. Возникновение и развитие конфликтологических идей	14	2	-	4	8
1	3	3	Тема 3. Общая теория конфликта	12	2	-	4	6
1	4	4	Тема 4. Внутриличностные конфликты: специфика, формы проявления	14	2	-	6	6
2	5	5	Тема 5. Межличностные и групповые конфликты: многообразие сфер существования	12	2	-	4	6
2	6	6	Тема 6. Организационные конфликты: особенности протекания	12	2	-	4	6
2	7	7	Тема 7. Методы исследования и диагностики конфликтов	12	2	-	4	6
2	8	8	Тема 8. Прогнозирование и предупреждение конфликтов	12	2	-	4	6
2	9	9	Тема 9. Управление конфликтами	12	2	-	4	6
Всего				108	18	-	36	54

5. Содержание лекционного курса

№ темы	Всего часов/ Из них в интера ктивно й форме	№ лекции	Тема лекции. Вопросы, отрабатываемые на лекции	Учебно- методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	2	1	<p style="text-align: center;">Тема 1. Предмет и задачи конфликтологии как особой области научного знания и практической деятельности</p> <p>1. Определение понятия «конфликт». Современные концепции конфликта. 2. Социальный конфликт как основа эволюции общества. 3. Источники и причины возникновения социальных конфликтов. 4. Классификация социальных конфликтов.</p>	<p style="text-align: center;">1,2,3,4,5,10,11, 12,13</p>
2	2/2	2	<p style="text-align: center;">Тема 2. Возникновение и развитие конфликтологических идей</p> <p>1. История возникновения и основные этапы в развитии конфликтологии. 2. Основные направления в развитии социальной конфликтологии. 3. Становление и развитие российской конфликтологии. 4. Конфликтология как теоретико-прикладная дисциплина.</p>	<p style="text-align: center;">1,2,3,4,5,10,11, 12,13</p>
3	2	3	<p style="text-align: center;">Тема 3. Общая теория конфликта</p> <p>1. Структурные компоненты конфликта, их характеристика. 2. Динамика конфликта, этапы его развития. 3. Влияние структурных компонентов на динамику конфликта. 4. Основные модели завершения конфликта. 5. Функции конфликта по отношению к его участникам и социуму.</p>	<p style="text-align: center;">1,2,3,4,5,10,11, 12,13</p>
4	2/2	4	<p style="text-align: center;">Тема 4. Внутриличные конфликты: специфика, формы проявления</p> <p>1. Причины, источники конфликтов и формы их проявления. 2. Основные виды внутриличных конфликтов. 3. Проявления и последствия внутриличных конфликтов.</p>	<p style="text-align: center;">1,2,3,4,5,10,11, 12,13</p>

			<p>4. Основные способы предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов.</p> <p>5. Функции конфликта по отношению к его участникам и социуму.</p>	
5	2	5	<p>Тема 5. Межличностные и групповые конфликты: многообразие сфер существования</p> <p>1. Взаимодействие и взаимосвязь людей. Теория ролей.</p> <p>2. Структурная типология межличностного восприятия: межличностная перцепция, идентификация, эмпатия.</p> <p>3. Модели поведения в конфликте и способы урегулирования межличностных конфликтов.</p> <p>4. Субкультура группы: групповые нормы, ценности и стереотипы поведения.</p> <p>5. Групповая динамика и конфликтное взаимодействие.</p> <p>6. Последствия и функции внутригруппового конфликта.</p>	<p>1,2,3,4,5,10,11, 12,13</p>
6	2/2	6	<p>Тема 6. Организационные конфликты: особенности протекания</p> <p>1. Структура и функции современной организации.</p> <p>2. Классификация конфликтов в организации, причины их возникновения.</p> <p>3. Социально-трудовые конфликты.</p> <p>4. Особенности инновационных конфликтов.</p> <p>5. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.</p>	<p>1,2,3,4,5,10,11, 12,13</p>
7	2/2	7	<p>Тема 7. Методы исследования и диагностики конфликтов</p> <p>1. Этапы анализа конфликта.</p> <p>2. Применение методов психологии в диагностике.</p> <p>3. Тестовые методики в определении конфликтности личности.</p> <p>4. Модульная методика диагностики межличностных конфликтов.</p> <p>5. Социометрия как диагностика конфликтного взаимодействия.</p> <p>6. Ситуационный метод исследования конфликтов.</p>	<p>1,2,3,4,5,10,11, 12,13</p>
8	2	8	<p>Тема 8. Прогнозирование и предупреждение конфликтов</p> <p>1. Прогнозирование социальных конфликтов.</p> <p>2. Предупреждение конфликтного противостояния.</p> <p>3. Креативность как технология профилактики конфликтов.</p>	<p>1,2,3,4,5,10,11, 12,13</p>
9	2	9	<p>Тема 9. Управление конфликтами</p> <p>1. Основные понятия и сущность управления конфликтами.</p> <p>2. Алгоритм управления конфликтами.</p> <p>3. Технологии управления конфликтами.</p>	<p>1,2,3,4,5,10,11, 12,13</p>

6. Содержание коллоквиумов

№ темы	Всего часов	№ коллоквиума	Тема коллоквиума. Вопросы, отрабатываемые на коллоквиуме	Учебно- методиче ское обеспече ние
1	2	3	4	5
			Не предусмотрены	

7. Перечень практических занятий

№ темы	Всего часов	№ занятия	Тема практического занятия. Вопросы, отрабатываемые на практическом занятии	Учебно- методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	2	1	<p style="text-align: center;">Тема 1. Конфликтология: предмет, цели, значение в обществе</p> <p>Определение понятия «конфликт», анализ условий его возникновения. Конфликт как объект и предмет конфликтологии. Конфликт как свойство социальных систем. Социальные противоречия и социальные конфликты. Конфликт как феномен общественной жизни. Актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы современной конфликтологии. Конфликтология в системе социально-гуманитарных наук. Междисциплинарные связи конфликтологии. Становление конфликтологии как учебной дисциплины в России и за рубежом. Роль конфликтологии в консолидации Российского общества.</p>	1,2,3,4,5,10,11, 12,13
2	4	2,3	<p style="text-align: center;">Тема 2. Возникновение и развитие конфликтологических идей</p> <p>Конфликтология как научное направление. История возникновения и основные направления в</p>	1,2,3,4,5,10,11, 12,13

			развитии социальной конфликтологии и социологии конфликтов (К. Маркс, Г. Зиммель, Л. Козер, М. Вебер, Р. Дарендорф, К. Боулдинг). Традиции исследования социальных конфликтов в отечественной социологии: исторические аспекты и современные подходы. Конфликтология как междисциплинарное направление исследования конфликта. Социологические теории конфликта. Психологические теории конфликта. Специфика социально-психологического подхода к конфликту. Прикладная конфликтология как практика работы с конфликтами.	
3	4	4,5	<p align="center">Тема 3. Общая теория конфликта</p> <p>Конфликт как социальное явление. Конфликт как форма социального взаимодействия, межличностной и межгрупповой коммуникации. Источники и причины конфликтов. Классификация видов конфликтов: критерии и основные характеристики. Природа противоречия, лежащего в основе конфликта. Структурный конфликт и его разновидности. Поведенческий конфликт. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов. Диагностическая функция конфликтов и особенности ее проявления. Понятие конфликтной ситуации, возникновение и структура. Осознание ситуации как конфликтной ее участниками. Субъекты конфликта как элементы конфликтной ситуации. Типы и ранги субъектов конфликта. Влияние образов конфликтной ситуации на развитие конфликта. Динамика конфликтного взаимодействия. Стадии и фазовая динамика конфликта. Конфликт как процесс. Конфликтное взаимодействие и конфликтное поведение. Классификация типов поведения в конфликте по К. Томасу. Основные модели завершения конфликта.</p>	1,2,3,4,5,10,11, 12,13
4	6	6,7,8	<p align="center">Тема 4. Внутриличностные конфликты: специфика, формы проявления</p> <p>Основные подходы к причинам и формам проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм, К. Хорни, А. Адлер, А. Маслоу, К. Левин). Потребности, интересы, ценности и мотивы поведения личности. Внутренние и внешние противоречия личности и их взаимосвязь. Фрустрация, стрессы, конфликты и кризисы. Формы проявления внутриличностных конфликтов. Переживание как основа внутриличностного конфликта. Последствия и проявления внутриличностных конфликтов.</p>	1,2,3,4,5,10,11, 12,13

			Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов. Психологическая защита на подсознательном и сознательном уровнях. Развитие стрессоустойчивости. Самоменеджмент как профилактика и технология регулирования внутриличностных конфликтов. Роль конфликта в формировании и развитии личности.	
5	4	9,10	<p>Тема 5. Межличностные и групповые конфликты: многообразие сфер существования</p> <p>Причины возникновения межличностных конфликтов. Конфликт как форма социального взаимодействия. Ролевые конфликты. Манипуляция в межличностном взаимодействии. Разновидности манипуляций. Манипулятивное общение. Механизмы блокирования манипуляций. Влияние социальной и психологической зрелости личности на уровень ее конфликтности. Проявление индивидуально-психологических особенностей личности в ее стратегиях поведения в конфликте. Эмоциональное состояние участников конфликта: сужение креативности, автоматизация поведения, эмоциональный дискомфорт. Рост эмоционального напряжения: страхи, агрессия, недоверие, фобии. Технологии работы с эмоциональным состоянием в процессе конфликта. Вербальные и невербальные техники урегулирования эмоционального состояния. Рационализация эмоций. Способы разрешения межличностных конфликтов. Проблема конфликтоустойчивости личности и группы. Малая социальная группа как первичный элемент социума. Групповая динамика, внутригрупповые структуры, проблемы лидерства в группе и конфликты. Групповые нормы, ценности, способы поведения и механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Функции межгруппового конфликта. Особенности возникновения, протекания и регулирования конфликтов в различных группах: организационно-производственных, учебно-педагогических, семейных. Социально-экономические, политические, национально-этнические процессы в современном обществе и конфликты между большими социальными группами. Возможности достижения консенсуса в обществе. Наиболее приемлемые стратегии конфликтного взаимодействия в профессиональной деятельности специалистов социально-экономической и управленческой сфер.</p>	1,2,3,4,5,10,11, 12,13
6	4	11,12	<p>Тема 6. Организационные конфликты: особенности протекания</p> <p>Причины возникновения организационных конфликтов. Типология организационных конфликтов. Информационные и структурные конфликты в организации. Дисбаланс структуры</p>	1,2,3,4,5,10,11, 12,13

			<p>рабочего места. Ценностный конфликт и его выражение в особенностях корпоративной культуры организации. Позитивные функции организационного конфликта: преодоление застоя жизнедеятельности; определение слабых мест в организационной структуре; формирование лидерства. Деструктивные функции конфликта в организации: ухудшение и разрушение коммуникаций; падение авторитета руководителя; рост напряженности между уровнями управления; снижение эффективности труда. Специфика инновационных конфликтов. Профилактика и методы регулирования. Роль руководителя в предупреждении и регулировании инновационных конфликтов. Стратегии управления организационным конфликтом. Трудовые конфликты как отражение проблем в социально-экономической и административно-управленческой систем организации. Особенности протекания социально-трудовых конфликтов. Формы и методы урегулирования. Коллективный и индивидуальный договор и его роль в бесконфликтном взаимодействии. Социальное партнерство, его значение в предупреждении и успешном регулировании конфликтов.</p>	
7	4	13,14	<p>Тема 7. Методы исследования и диагностики конфликтов</p> <p>Анализ основных методологических подходов к исследованию проблемы конфликта, их возможности, трудности и ограничения. Сравнительная характеристика методологических принципов основных школ и направлений конфликтологии: характеристика психологического и социально-психологического подходов. Принципы и критерии анализа конфликтной ситуации. Приемы обнаружения позиций, интересов и мотивов субъектов конфликтного взаимодействия. Способы актуализации конфликта и его регулирования. Диагностика конфликтной ситуации с использованием методики «справедливых (объективных) критериев» и «справедливых процедур». Диагностика конфликтной ситуации с использованием методики НАОС (наилучшая альтернатива обсуждаемому соглашению). Принцип «пределов» в анализе и диагностике конфликта. Издержки, функции и альтернативы «пределам». Диагностика потенциальной и актуальной конфликтной ситуации. Диагностика факторов и причин конфликта. Диагностика конфликта на разных этапах его развития. Рациональное и эмоциональное измерение конфликта. Определение основной проблемы конфликта, подлежащей урегулированию. Принципы анализа и диагностики конфликтов социально-экономической сферы. Алгоритм диагностики конфликта. Определение предмета, субъектов и целей конфликта. Этапы</p>	1,2,3,4,5,10,11, 12,13

			диагностики конфликта. Определение уровня, вида, типа конфликта. Характеристика ситуации и среды конфликта. Урегулирование постконфликтной ситуации. Выявление функций конфликта.	
8	4	15,16	<p>Тема 8. Прогнозирование и предупреждение конфликтов</p> <p>Понятие о способах прогнозирования и профилактики конфликтов. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов. Социально-психологические условия профилактики конфликтов. Самоконтроль и саморегуляция. Уважение, прагматизм, доверие. Учет индивидуальных особенностей субъектов. Толерантность и различия. Методы достижения эффективности в работе с персоналом и клиентами. Предупреждение конфликтов компетентным оцениванием. Выявление и разрешение проблемных ситуаций взаимодействия как способ профилактики возможного возникновения конфликтов. Соблюдение правовых норм как основа профилактики конфликтов. Роль профессиональных и личностных качеств специалиста в прогнозировании и профилактике конфликтных ситуаций.</p>	1,2,3,4,5,10,11, 12,13
9	4	17	<p>Тема 9. Управление социальными конфликтами</p> <p>Понятие управления конфликтом. Содержание управления конфликтами. Основные этапы управления: прогнозирование, предупреждение или стимулирование конфликта, регулирование и разрешение. Стратегии и алгоритм управления конфликтами. Управление конфликтом как минимизация его отрицательных последствий. Изменение конфликтной ситуации. Изменение значимости конфликтной ситуации. Управление конфликтующей системой. Структурные способы управления конфликтом. Замена объекта конфликта. Административный ресурс. Анализ технологии управления конфликтным взаимодействием: общие исходные положения, технологические процедуры, технологический инструментарий, этапы внедрения, критерии и методы «замера» результатов. Схема овладения конфликтной ситуацией: анализ и коррекция представлений и отношений в предконфликтной ситуации и в процессе конфликта.</p>	1,2,3,4,5,10,11, 12,13

8. Перечень лабораторных работ

№ темы	Всего часов	Наименование лабораторной работы. Вопросы, отрабатываемые на лабораторном занятии	Учебно-методическое обеспечение
1	2	4	
		Не предусмотрены	

9. Задания для самостоятельной работы студентов

№ темы	Всего часов	Вопросы для самостоятельного изучения	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4
1	4	1. Системная природа конфликта	1, 4,5,6,7,8,9,10,11,
		2. Формирование теории конфликта	12,13
		3. Структурный анализ конфликтов современного общества	
2	8	4. Роль корпоративной культуры в регулировании конфликтов в организации	1,2,3,6,7,8,10,11,
		5. Психоаналитическая интерпретация внутриличностных конфликтов	12,13
		6. Динамическая модель конфликта (ситуация по выбору студента)	
3	6	7. Теоретико-игровая модель конфликта	1,4,5,6,7,8,9,10,11
		8. Влияние стрессов на возникновение и развитие конфликтов	
4	6	9. Самоменеджмент как профилактика конфликтного взаимодействия	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,
		10. Роль стереотипов в возникновении конфликтов	12,13
5	6	11. Технологии разрешения конфликтов.	
		12. Модели поведения в конфликте и их влияние на завершение конфликта	
6	6	13. Психотипологические особенности личности и их влияние на управление конфликтными взаимодействиями	1,2,3,6,7,8,10,11,
		14. Особенности управления в экстремальных	12,13

7	6	ситуациях	1, 4,5,6,7,8,9,10,11, 12,13
		15. Сущность концепции позитивно-функционального конфликта Л. Козера	
8	6	16. Основные этапы, характеризующие становление конфликтологии как теории и практики	1,2,3,6,7,8,10,11, 12,13
		17. Групповые интересы и цели в современном обществе как фактор конфликтов	
9	6	18. Социально-психологический климат трудового коллектива как основа конструктивного развития конфликтов	1,2,3,4,5,6,7,8,10,11, 12,13

Самостоятельная работа студентов заключается в углубленном изучении некоторых тем, и представлении преподавателю устного отчета по выполненной теме.

Виды СРС

Изучение дисциплины предполагает выполнение следующих видов самостоятельной работы студентов: выполнение тестовых заданий; изучение основной и дополнительной литературы, чтение и анализ периодики и первоисточников; устный опрос.

График контроля СРС

№ недели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	В К	Д З	О, Д З	О, Д З	О, Д З	О, Д З	О, Д З	О, Т	М, А	О, Д З	О, Д З	О, Д З	О, Д З	О, Д З	О, Д З	О, Д З	О, Т	М, А	З

*ВК-входной контроль, О-устный опрос, А-межсессионная аттестация, М-модуль, ДЗ-домашнее задание, Т-тестирование, З-зачет.

Контроль и оценка результатов самостоятельной работы

- самоконтроль – регулярная подготовка к занятиям;
- контроль со стороны преподавателя – текущий (еженедельно в течение семестра – посещения лекций и практических занятий, устный опрос, выполнения заданий на практических занятиях, тестирование);
- отчет по докладам;
- итоговый контроль (зачет).

10. Расчетно-графическая работа

Не предусмотрена

11. Курсовая работа

Не предусмотрена

12. Курсовой проект

Не предусмотрен

13. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям освоения дисциплины С3.1.25 «Управление конфликтами в экономико-правовой среде» (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) применяются фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

В процессе освоения образовательной программы у обучающегося в ходе изучения дисциплины «Управление конфликтами в экономико-правовой среде» должны сформироваться следующие компетенции ОК-4,5; ПК-42.

Этап формирования компетенций	Перечень компетенций	Форма контроля	Фонд оценочных средств
1 этап 1-8 неделя	ОК-4,5; ПК-42.	Межсессионная аттестация (Атт. /Не атт.)	Устный опрос, решение задач, подготовка презентаций, посещаемость и тестовые задания, выполнение СРС.
2этап 9-18 неделя	ОК-4,5; ПК-42.	Итоговая аттестация (зачет) «зачтено/незачтено»	Оценивается в виде устного опроса, выполнения заданий, и тестовых заданий.

Критерии и шкалы оценивания компетенций

1. Посещение и конспектирование лекций.
2. Посещение практических занятий и активное участие в них.
3. Выполнение заданий по самостоятельной работе.

4. Выполнение тестовых заданий.
 5. Ответы на вопросы к экзамену.
- Перечень компетенций считается сформированным:

-на 50 %, если студент получил по дисциплине «3» и ответил правильно на 50% вопросов «тестов» (1 уровень - пороговый);

-на 80 %, если студент получил по дисциплине «4» и ответил правильно на 80% вопросов «тестов» (2 уровень - продвинутый);

-на 100%, если студент получил по дисциплине «5» и ответил правильно на 100% вопросов «тестов» (3 уровень - высокий).

УРОВНИ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕТ КОМПЕТЕНЦИЙ

в рамках дисциплины С1.1.33 «Управление конфликтами в экономико-правовой среде»:

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
ОК-4	
Пороговый (удовлетворительный)	Знать: в основном основные теоретические положения, инструментальные средства управления конфликтами в экономико-правовой сфере; Уметь: в основном использовать полученные знания в области управления конфликтами для выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета; Владеть: в основном навыками управления конфликтами для выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета.
Продвинутый (хорошо)	Знать: в целом основные теоретические положения, инструментальные средства управления конфликтами в экономико-правовой сфере;; Уметь: в целом использовать полученные знания в области управления конфликтами для выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета; Владеть: в целом навыками управления конфликтами для выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
Высокий (отлично)	Знать: все основные теоретические положения, инструментальные средства управления конфликтами в экономико-правовой сфере; Уметь: использовать все полученные знания в области управления конфликтами для выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета; Владеть: всеми навыками управления конфликтами для выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета.
ОК-5	

<p>Пороговый (удовлетворительный)</p>	<p>Знает: в основном особенности работы в коллективе, кооперации с коллегами, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>Умеет: в основном использовать полученные знания по основам работы в коллективе, кооперации с коллегами, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p> <p>Владеет: в основном навыками работы в коллективе, кооперации с коллегами, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>
<p>Продвинутый (хорошо)</p>	<p>Знает: в целом основы работы в коллективе, кооперации с коллегами, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>Умеет: в целом использовать полученные знания по основам работы в коллективе, кооперации с коллегами, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>Владеет: в целом навыками работы в коллективе, кооперации с коллегами, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>
<p>Высокий (отлично)</p>	<p>Знает: все основы работы в коллективе, кооперации с коллегами, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>Умеет: использовать полученные знания по основам работы в коллективе, кооперации с коллегами, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p> <p>Владеет: всеми навыками работы в коллективе, кооперации с коллегами, предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>
<p>ПК-42</p>	
<p>Пороговый (удовлетворительный)</p>	<p>Знает: в основном особенности планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов для своевременного выявления и устранения конфликтных ситуаций.</p> <p>Умеет: в основном использовать полученные знания по основам планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов для своевременного выявления и устранения конфликтных ситуаций</p> <p>Владеет: в основном навыками планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов для своевременного выявления и устранения конфликтных ситуаций.</p>

<p>Продвинутый (хорошо)</p>	<p>Знает: в целом основы планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов для своевременного выявления и устранения конфликтных ситуаций.</p> <p>Умеет: в целом использовать полученные знания по основам планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов для своевременного выявления и устранения конфликтных ситуаций</p> <p>Владеет: в целом навыками планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов для своевременного выявления и устранения конфликтных ситуаций</p>
<p>Высокий (отлично)</p>	<p>Знает: все основы планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов для своевременного выявления и устранения конфликтных ситуаций.</p> <p>Умеет: использовать все полученные знания по основам планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов для своевременного выявления и устранения конфликтных ситуаций</p> <p>Владеет: всеми навыками планирования и организации служебной деятельности подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов для своевременного выявления и устранения конфликтных ситуаций.</p>

Для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины С1.1.33 «Управление конфликтами в экономико-правовой среде» проводится промежуточная аттестация в виде зачета.

Критерии оценки

Итоговая оценка знаний по дисциплине С1.1.33 «Управление конфликтами в экономико-правовой среде»: выставляется в ходе зачета. При этом используется следующие критерии:

К зачету по дисциплине обучающиеся допускаются при:

- предоставлении всех отчетов по всем практическим занятиям и защите всех занятий;
- сдачи рефератов с учетом того, что они «зачтены» преподавателем;
- успешном написании тестовых заданий.

Зачет сдается в виде устного ответа по билетам, содержащим 1 - 2 вопроса.

Зачтено ставится при:

- правильном, полном и логично построенном ответе,
- умении оперировать специальными терминами,

- использовании в ответе дополнительный материал,
- умения иллюстрировать теоретические положения практическим материалом.

Но в ответе могут иметься

- негрубые ошибки или неточности,
- затруднения в использовании практического материала,
- не вполне законченные выводы или обобщения.

Процедура оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине включает учет успешности выполнения практических работ, самостоятельной работы, тестовых заданий и сдачу зачета.

Практические работы считаются успешно выполненными в случае предоставления в конце занятия отчета (протокола), включающего тему, ход работы, соответствующие рисунки и подписи (при наличии), и защите практического занятия – ответе на вопросы по теме работы. Шкала оценивания – «зачтено / не зачтено». «Зачтено» за практическую работу ставится в случае, если она полностью правильно выполнена, при этом обучающимся показано свободное владение материалом по дисциплине. «Не зачтено» ставится в случае, если работа решена неправильно, тогда она возвращается студенту на доработку и затем вновь сдаётся на проверку преподавателю.

Типовые задания:

1. Какая, из двух приведенных ниже ситуаций, является и какая не является конфликтом. Обоснуйте свой ответ.

Ситуация 1.

Двое сотрудников организации работают над одним проектом в одном кабинете, один из них стал менее ответственно относиться к работе, раньше уходит домой, сроки выполнения приближаются. Руководитель о ситуации не знает.

Ситуация 2.

В небольшой коммерческой организации работает один бухгалтер – молодой специалист, имеет достаточно высокую зарплату, но испытывает сложности в связи с большим объемом работы и недостаточным опытом. Бухгалтер сообщает руководителю (владельцу) о затруднениях и настаивает на необходимости привлечения еще одного бухгалтера, говорит о том, что может уволиться, если не наймут второго. Руководитель выражает непонимание и несогласие.

2. Определить тип конфликта в зависимости от включенных субъектов и от сферы возникновения (классифицировать с обоснованием).

Конфликт № 1.

В семье двое детей: братья близнецы 15 лет. У них один на двоих компьютер. Каждый из подростков хочет пользоваться им долго и в любое время, они спорят из-за этого, всячески стараются занять компьютер и просидеть за ним как можно дольше.

Конфликт № 2.

Сотрудники службы персонала однократно сотрудничали с контрагентом (бизнес-тренер). Договор не был заключен. Счет по оплате услуг был передан в бухгалтерию, документы,

подтверждающие необходимость оплаты –утеряны. Сотрудники службы персонала требуют оплаты (и контрагент через них тоже), бухгалтерия отказывается, требует документы, ссылается на проверки. В службе персонала работает двое близнецов.

3. Подберите к ситуациям наиболее оптимальную стратегию поведения в конфликте и обоснуйте свой ответ:

- Уход;
- Приспособление;
- Борьба;
- Компромисс;
- Сотрудничество.

Ситуация 1.

У сотрудника организации по плану двухнедельный отпуск в июле, он работает здесь больше года. На его участке в настоящее время нет срочных задач, есть, кому передать дела в случае необходимости. Сотрудник пишет заявление и хочет уйти в отпуск. У сотрудника есть брат, с которым он договорился поехать в отпуск. Начальник отдела его не отпускает, мотивируя это тем, что из 8 человек и так 1 уже в отпуске и больше одного человека он одновременно не отпуск.

Самостоятельная работа считается успешно выполненной в случае предоставления реферата по каждой теме. Задание для реферата соответствует пункту 9 рабочей программы. Оценивание рефератов проводится по принципу «зачтено» / «не зачтено». «Зачтено» выставляется в случае, если реферат оформлен в соответствии с критериями:

- правильность оформления реферата (титульная страница, оглавление и оформление источников);
- уровень раскрытия темы реферата / проработанность темы;
- структурированность материала;
- количество использованных литературных источников.

Письменные работы (эссе), аналитический обзор, презентации способствуют проверке и оценке формирования навыков профессиональной деятельности:

- навыков самостоятельной работы, поиска и оценки новых методов для организации собственных исследований;
- навыков сравнения, сопоставления результатов различных аналитических отчетов;
- навыков сбора, оценки, анализа, интерпретации данных;
- навыков самостоятельного обучения и осуществления практической деятельности, применения новых знаний в рамках профиля своей деятельности;
- навыков применения творческого потенциала в ходе аналитической работы;
- навыков конструирования презентации и публичного выступления.

Письменные работы

Эссе - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Особенность эссе от реферата в том, что это – самостоятельное сочинение-размышление студента над научной проблемой, при использовании идей, концепций, ассоциативных образов из других областей науки, искусства, собственного опыта, общественной практики и др. Эссе может использоваться на занятиях (тогда его время ограничено в зависимости от целей от 5 минут до 45 минут) или внеаудиторно.

Пример. Тема эссе: Самоменеджмент как профилактика конфликтного взаимодействия .

Параметры оценочного средства

Критерии оценки:	мак 10 баллов
<ul style="list-style-type: none"> - наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); – наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; – адекватность аргументов при обосновании личной позиции – стиль изложения (использование профессиональных терминов, цитат, стилистическое построение фраз, и т.д.) – эстетическое оформление работы (аккуратность, форматирование текста, выделение и т.д.) 	

Шкала оценивания:

Оценка «5», если	(9 – 10) баллов
Оценка «4», если	(8 – 7) баллов
Оценка «3», если	(6 –5) баллов .

В случае, если какой-либо из критериев не выполнен, реферат возвращается на доработку.

В конце семестра обучающийся письменно отвечает на **тестовые задания**, содержащие вопросы по изученному материалу. Оценивание тестовых заданий проводится по принципу «зачтено» / «не зачтено». В качестве критериев оценивания используется количество правильных ответов.

Вопросы к зачету

1. Определение понятия «социальный конфликт». Современные концепции конфликта.
2. Социальный конфликт как основа эволюции общества.
3. Источники и причины возникновения социальных конфликтов.

4. Классификация социальных конфликтов.
5. История возникновения и основные этапы в развитии конфликтологии.
6. Основные направления в развитии социальной конфликтологии.
7. Становление и развитие российской конфликтологии.
8. Конфликтология как теоретико-прикладная дисциплина.
9. Структурные компоненты конфликта, их характеристика.
10. Динамика конфликта, этапы его развития.
11. Влияние структурных компонентов на динамику конфликта.
12. Основные модели завершения конфликта.
13. Функции конфликта по отношению к его участникам и социуму.
14. Причины, источники конфликтов и формы их проявления.
15. Основные виды внутриличностных конфликтов.
16. Проявления и последствия внутриличностных конфликтов.
17. Основные способы предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов.
18. Функции конфликта по отношению к его участникам и социуму.
19. Взаимодействие и взаимосвязь людей. Теория ролей.
20. Структурная типология межличностного восприятия: межличностная перцепция, идентификация, эмпатия.
21. Модели поведения в конфликте и способы урегулирования межличностных конфликтов.
22. Субкультура группы: групповые нормы, ценности и стереотипы поведения.
23. Групповая динамика и конфликтное взаимодействие.
24. Последствия и функции внутригруппового конфликта.
25. Структура и функции современной организации.
26. Классификация конфликтов в организации, причины их возникновения.
27. Социально-трудовые конфликты.
28. Особенности инновационных конфликтов.
29. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации.
30. Этапы анализа конфликта.
31. Применение методов психологии в диагностике.
32. Тестовые методики в определении конфликтности личности.
33. Модульная методика диагностики межличностных конфликтов.
34. Социометрия как диагностика конфликтного взаимодействия.
35. Ситуационный метод исследования конфликтов.
36. Прогнозирование социальных конфликтов.
37. Предупреждение конфликтного противостояния.
38. Креативность как технология профилактики конфликтов.
39. Основные понятия и сущность управления конфликтами.
40. Алгоритм управления конфликтами.
41. Технологии управления конфликтами.

Вопросы для экзамена

Не предусмотрены

Тестовые задания по дисциплине

1. Выделите один из способов управления конфликтами

- а) разъяснение требований к работе;
- б) решение проблемы;**
- в) противоборство;
- г) разжигание инцидента;
- д) активизация конфликтогенов.

2. Из чего складывается конфликт?

- а) конфликтной ситуации и инцидента;**
- б) конфликтной личности и конфликтной ситуации;
- в) инцидента и конфликтной личности;
- г) совокупности источников конфликта;
- д) противоборствующих сторон.

3. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:

- а) нет;**
- б) да;
- в) да, только для руководящих работников;
- г) да, для руководителей низшего звена;
- д) да, для руководителей высшего звена.

4. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в умении правильно организовать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека?

- а) структурные;
- б) межличностные;
- в) внутриличностные;**
- г) организационные;
- д) провокационные.

5. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в разъяснении требований к работе, использовании координационных и интеграционных механизмов, установлении общеорганизационных комплексных целей и использовании системы вознаграждений?

- а) структурные;
- б) межличностные;**
- в) внутриличностные;
- г) организационные;
- д) договорные.

6. Какие два независимых параметра составляют основу классификации формы поведения личности в конфликтной ситуации по К.Томасу и А.Килмену?

- а) способность к уклонению от конфликта, склонность к компромиссу;
- б) степень реализации собственных интересов, уровень кооперативности;
- в) уровень конфликтности, уровень терпимости;**
- г) эгоизм и альтруизм;
- д) избегание и уклонение.

7. Какие три вида посредничества различают при решении конфликта?

- а) межличностное, организационное, структурное;
- б) переговоры, компромисс, арбитраж;
- в) формальное, неформальное, общественное;
- г) внутриорганизационные, межорганизационные, внеорганизационные;**
- д) вертикальное, горизонтальное, структурное.

8. Какие три уровня конфликтов выделил С.Хэнди

- а) внутриличностные, межличностные, групповые;**

- б) открытые, скрытые, потенциальные;
- в) спор, конкуренция, конфликт;
- г) структурные, личностные, скрытые;
- д) масштабные, локальные, внешние.

9. Каковы могут быть последствия конфликта в организации?

- а) негативные;
- б) позитивные;
- в) могут быть как негативные, так и позитивные последствия;**
- г) нейтральные;
- д) прогнозные.

10. Какое название носят методы по устранению организационных конфликтов?

- а) внутриличностные;
- б) структурные;**
- в) межличностные;
- г) переговоры;
- д) ответные агрессивные действия.

11. Какой элемент координационного механизма управления конфликтной ситуацией является основным?

- а) цепь команд;
- б) разъяснение требований к работе;**
- в) система вознаграждения;
- г) дерево решений;
- д) сетка Бланша.

12. Кому принадлежит идея о том, что при соблюдении правил научного менеджмента конфликты в организации не должны возникать?

- а) Сократу;
- б) Гераклиту;
- в) Ф.Тейлору;**
- г) Г.Зиммелю;
- д) П.Дракеру.

13. Конфликт в организации должен рассматриваться:

- а) как свидетельство неблагополучия организации;
- б) как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию;**
- в) как доказательство слабости менеджмента;
- г) как позитивное явление;
- д) как нежелательное явление.

14. Кто из ученых рассматривал конфликты как неизбежное явление в общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы и присущего личности инстинкта агрессивности?

- а) Платон;
- б) Гераклит;**
- в) Г.Зиммель;

- г) Ф.Тейлор;
- д) Э.Мейо.

15. На каком этапе урегулирования жалобы менеджер проверяет факты, собранные сотрудником?

- а) на этапе исследования;**
- б) обдумывания;
- в) подведения итогов;
- г) вознаграждения за своевременную информацию;
- д) ознакомления с содержанием жалобы.

16. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты?

- 1 - по способу решения;
 - 2 - по природе возникновения;
 - 3 - по направленности воздействия;
 - 4 - по степени выраженности;
 - 5 - по количеству участников;
 - 6 – по масштабу.
- а) 1, 2, 3, 6;
 - б) 1, 2, 3, 4, 5, 6;**
 - в) 2, 4, 5, 6;
 - г) 2, 3, 4, 5, 6;
 - д) 1, 2, 4, 5.

17. Условием возникновения конфликта является наличие:

- а) оппонентов и объекта конфликта;
- б) конфликтной ситуации и инцидента;**
- в) оппонентов и инцидента;
- г) конфликтной ситуации и объекта конфликта;
- д) как минимум трех заинтересованных сторон.

18. Условия возникновения конфликта?

- а) наличие конфликтной ситуации;**
- б) наличие субъекта конфликта;
- в) наличие оппонентов;
- г) объекта конфликта;
- д) как минимум трех заинтересованных сторон.

19. Чем знаменит С.Хэнди?

- а) он установил три уровня конфликта;**
- б) предложил классическое определение конфликта;
- в) разработал типологию конфликтных личностей;
- г) составил матрицу решений конфликта;
- д) классифицировал тапы поведения в конфликте.

20. Принципами управления конфликтами являются: _____

ОЦЕНКА ТЕСТА

За каждый правильный ответ -1 балл.

За неправильный или неуказанный ответ -0 баллов.

Шкала оценок:

- неудовлетворительно до 50% (11 и менее);
- удовлетворительно от 50 до 75% (12-15 вопросов);
- хорошо от 75 до 90% (16-18 вопросов);
- отлично – более 90% (19-20 вопросов).

14. Образовательные технологии

В целях реализации задач, поставленных в рамках изучения дисциплины «Управления конфликтами в экономико-правовой сфере», настоящей рабочей программой предусмотрено использование в учебном процессе следующих образовательных технологий:

- мультимедиа-технологии (презентационный материал, видеоматериалы), как демонстративное средство для представления и изучения материала;
- средства контроля знаний (тестирование);
- групповая работа (тренинги, групповое решение задач);
- игровые технологии (разбор типовых ситуаций);

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий.

15. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Описание изданий основной литературы.

1. [Шарков, Ф. И.](#) Общая конфликтология [Электронный ресурс] / Шарков Ф. И. - Москва : Дашков и К, 2015. - 240 с.
Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394024023.html>
2. [Ефименко, Е. Н.](#) Корпоративные **конфликты** (споры) [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ефименко Е.Н. ; Лаптев В.А. - Москва : Проспект, 2014.
Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392121731.html>
3. Светлов В.А. Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов [Электронный ресурс]/ Светлов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 391 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20716>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Описание изданий дополнительной литературы.

4. Светлов В.А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Светлов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 279 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8243>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Решетникова К.В. Конфликты в системе управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом»/ Решетникова К.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 175 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20965>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

6. Светлов В.А. Управление конфликтом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Светлов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 137 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8249>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

7. Эрлих М.Е. Конфликт интересов в процессе несостоятельности (банкротства): Правовые средства разрешения [Электронный ресурс] : монография / М.Е. Эрлих. - М. : Проспект, 2014.

Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392131082.html>

ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ

8. Вопросы экономики: теоретический и научно-практический журнал общеэкономического содержания / Гл ред. А.Я Котковский. – Москва: Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, (2016-2018), № 1 – 12. - ISSN 0042-8736

9. Экономика и управление: российский научный журнал / Гл ред. В.А. Гневко. – СПб: Издательство Санкт-Петербургского Университета, (2016-2018), № 1 – 12. - ISSN 1998-1627

10. Экономист: науч.-практ. журн. / Гл ред. С.С. Губанов. – Москва: Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, (2016-2018), № 1 – 12. ISSN 0869-4672

11. Менеджмент в России и за рубежом / Гл. ред. Хачатуров А.Е. – Москва: Издательство Финпресс, (2016-2018), № 1 – 6. – ISSN 1028-5857

Интернет-ресурсы

12. Подопригора М.Г. Учебно-методическое пособие по курсу «Организационное поведение» для студентов старших курсов и магистрантов. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – 261 с. . <http://www.aup.ru/books/m673/>

13. [Управление персоналом. Часть I. Часть II](http://www.aup.ru/books/m673/): Учеб. пособие / Банько Н. А., Карташов Б. А., Яшин Н. С., ВолгГТУ, Волгоград, 2006. – 96 с. . <http://www.aup.ru/books/m673/>

14. [Управление персоналом: Электронное учеб. пособие. 3-я редакция](http://www.aup.ru/books/m673/)/ Карякин А.М. Иван. гос. энер. ун-т. – Иваново, 2005. . <http://www.aup.ru/books/m673/>

15. Асаул, А. Н. Культура организации: проблемы формирования и управления / А. Н. Асаул, М. А. Асаул, П. Ю. Ерофеев, М. П. Ерофеев — СПб.: Гуманистика, 2006. <http://www.aup.ru/books/m673/>

ИОС

https://portal3.sstu.ru/Facult/SGF/EKONBUI/38.05.01_o3/C.1.1.33/default.aspx -

Печатные и электронные образовательные ресурсы в формах адаптированных для студентов с ограниченными возможностями здоровья (для групп и потоков с такими студентами)

Нет

Ресурсы материально-технического и учебно-методического обеспечения, предоставляемые организациями-участниками образовательного процесса (сетевая форма, филиал кафедры на предприятии)

Нет

16. Материально-техническое обеспечение

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
С.3.1.25 Управление конфликтами в экономико-правовой сфере	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, компьютерный класс (центр (класс) деловых игр), библиотека, специальная библиотека (библиотека литературы ограниченного доступа), аудитория для лабораторных занятий	Столы и стулья Проектор и экран; компьютерный класс, интерактивная доска прямой проекции TRIUMPH BOARD TOUCH 78 (ТВ 781690) , экран Projecta Compact Electrol, библиотечно-информационная система специальная библиотека Военной кафедры и 1 отдела. Компьютеры с подключением к сети «Интернет», интерактивная доска прямой проекции TRIUMPH BOARD TOUCH 78 (ТВ 781690) , экран Projecta Compact Electrol, доступ в электронную информационно-образовательную среду	Kaspersky Endpoint Security для Windows номер лицензии: 1150-140620-13222 Microsoft Office Профессиональный плюс 2007 номер лицензии Microsoft Open License 42214052 от 25 мая 2007 года ГАРАНТ. Платформа F1; электронные учебные комплексы, видео-курсы.

Для проведения лекций используется лекционная аудитория, оснащенная интерактивной доской, мультимедийным оборудованием. Для проведения практических занятий используется необходимое программное обеспечение: Excel, Microsoft Power Point 2007, AST test player.

Компьютерные практикумы и самостоятельная работа по курсу проводятся в специализированном учебном классе, оснащенном современной компьютерной техникой с выходом в сеть Интернет, Электронно-библиотечную систему технического ВУЗа, ЭБС «IPRbooks», электронными учебными пособиями и тестами. ЭБС «Электронная библиотека технического ВУЗа» - неограниченное кол-во точек доступа, ЭБС «IPRbooks», по паролю - 8000 точек единовременного доступа.

Для оформления письменных работ, презентаций к докладу обучающимся необходимы пакеты программ Microsoft Office (Excel, Word, Power Point, Acrobat Reader), Internet Explorer, или других аналогичных.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по специальности *38.05.01 "Экономическая безопасность"*.