

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 05.04.2024 14:50:09
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ– ФИЛИАЛ РАНХиГС

Кафедра государственного и муниципального управления

УТВЕРЖДЕНА
Методической комиссией по направлению
«Государственное и муниципальное
управление»
Протокол от «21» мая 2021 г. № 5

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.01 Конфликтология

(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

«Конфл.»

краткое наименование дисциплины (модуля)

по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Направленность (профиль) "Эффективное государственное управление"

бакалавр

квалификация выпускника

очная, очно-заочная

форма(ы) обучения

Год набора - 2021

Санкт-Петербург, 2021 г

Автор–составитель:

Доктор социологических наук,
профессор кафедры государственного и муниципального управления
Семенов В.А.

Директор образовательной программы:

Доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры журналистики и медиакоммуникаций
факультета социальных технологий
Бубенок Е. А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	8
3. Содержание и структура дисциплины	10
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	18
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	38
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	39
6.1. Основная литература	39
6.2. Дополнительная литература	40
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	41
6.4. Нормативные правовые документы	44
6.5. Интернет-ресурсы	44
6.6. Иные источники	44
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	40

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Конфликтология обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижений	Наименование индикатора достижений
ПКс-2	Способен применять основные экономические методы для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию	ПКс-2.2	Демонстрирует знание основных направлений бюджетной политики в Российской Федерации, основных направлений и приоритетов бюджетной политики в сфере государственной социальной политики
		ПКс-2.3	Демонстрирует знания и способность анализировать основные направления государственной политики в части взаимоотношений федерального бюджета с бюджетами субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, особенности организации бюджетного процесса в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях

ПКс-7	Способен выстраивать эффективное межличностное взаимодействие, уважительно и доброжелательно общаться с людьми, устанавливать долгосрочные партнерские отношения внутри организации и вне её, четко и ясно выражать свою точку зрения, последовательно, логично и аргументировано излагать свою позицию, продвигать идеи, решения и проекты	ПКс-7.1	Демонстрирует знание природы межличностных взаимоотношений, основ деловой коммуникации. Способен выстраивать эффективные межличностные коммуникации
-------	---	---------	---

1.2. В результате освоения дисциплины Б1.В.ДВ.01.01 Конфликтология у выпускника должны быть сформированы:

	ПКс-7.1	Демонстрирует знание природы межличностных взаимоотношений, основ деловой коммуникации. Способен выстраивать эффективные межличностные коммуникации	группа, команда, стратегия, развитие персонала, карьера, групповая динамика, манипуляция, мультикультурализм, поликультурное общество, человеческий потенциал, человеческие ресурсы, миграция, демография, демографические показатели, связи с общественностью, коммуникация, деловая коммуникация На уровне умений: анализировать конфликты и находить способы их эффективного разрешения.грамотно ориентироваться в
--	---------	---	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академических часа, 108 астрономических часов.

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ)

Очная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость в акад. часах	Трудоемкость в астрон. часах
Общая трудоемкость	144	108
Контактная работа с преподавателем	58	43,5
Лекции	24	18
Практические занятия	32	24
Лабораторные занятия		
Самостоятельная работа	86	64,5
Консультация	2	1,5
Контроль		

Формы текущего контроля	устный опрос, тест, круглый стол, доклад, деловая игра, решение кейсов
Форма промежуточной аттестации	зачет с оценкой

Очно-заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость в акад. часах	Трудоемкость в астрон. часах
Общая трудоемкость	144	108
Контактная работа с преподавателем	42	31,5

Лекции	16	12
Практические занятия	24	18
Лабораторные занятия		
Самостоятельная работа	102	76,5
Консультация	2	1,5
Контроль		
Формы текущего контроля	устный опрос, тест, круглый стол, доклад, деловая игра, решение кейсов	
Форма промежуточной аттестации	зачет с оценкой	

***При реализации дисциплины с использованием ДОТ преподаватель самостоятельно адаптирует форму текущего контроля, указанного в таблице, к системе дистанционного обучения (п.3, п.4.1.1, п.4.2).**

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина **Б1.В.ДВ.01.01 Конфликтология** относится к блоку дисциплин по выбору вариативной части учебного плана по направлению подготовки бакалавров 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Направленность (профиль) "Эффективное государственное управление" и изучается студентами в 6 семестре (очная форма обучения), в 7 семестре (очно-заочная форма обучения).

Дисциплина реализуется после изучения:

- Б1.Б.21 Этика государственной и муниципальной службы
- Б1.Б.22 Деловые коммуникации
- Б1.Б.24 Управление человеческими ресурсами
- Б1.В.04 Социология управления
- Б1.В.20 Трудовое право

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет с оценкой.

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://lms.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3.Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации** *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Конфликт как явление социальной жизни	14	3		2		9	УО/Д/Т **
Тема 2	Становление конфликтологической парадигмы социального знания	14	3		2		9	УО/Д/Т **
Тема 3	Комплексная диагностика социального конфликта	15	3		3		9	УО/Д/Т **
Тема 4	Соотношение понятия конфликт и противоречие	15	3		3		9	УО/Д/КС* *
Тема 5	Моделирование конфликта	14	2		3		9	УО/ДИ**
Тема 6	Функции и типология социальных конфликтов	14	2		3		9	УО/Д/ДС* *
Тема 7	Системный анализ конфликта	14	2		3		9	УО/ДИ**

Тема 8	Психологическая парадигма анализа конфликтов. Конфликтогенное поведение	14	2		3		9	УО/Д/ДС * *
Тема 9	Основы конфронтационного менеджмента	14	2		3		9	УО/КС**
Тема 10	Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции	16	2		3		11	Круглы й стол
	Промежуточная аттестация							зачет с оценко й
	Всего:	144	24		32	2	86	
	Всего в астрон.часах	108	18		24	1,5	64,5	
	<i>Очно-заочная форма обучения</i>							
Тема 1	Конфликт как явление социальной жизни	14	3		2		9	Т **
Тема 2	Становление конфликтологической парадигмы социального знания	14	3		2		9	Т **
Тема 3	Комплексная диагностика социального конфликта	14	3		2		9	Т **
Тема 4	Соотношение понятия конфликт и противоречие	14	3		2		9	УО/Д/КС * *
Тема 5	Моделирование конфликта	14	2		2		10	УО/ДИ**
Тема 6	Функции и типология социальных конфликтов	14	2		2		10	УО/ДС**
Тема 7	Системный анализ конфликта	15	2		3		10	УО/ДИ**
Тема 8	Психологическая парадигма анализа конфликтов. Конфликтогенное поведение	15	2		3		10	УО/Д/ДС * *
Тема 9	Основы конфронтационного менеджмента	15	2		3		10	УО/Д/Кейс
Тема 10	Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции	15	2		3		10	Круглый стол

	Промежуточная аттестация							зачет с оценко й
	Всего:	144	16		24	2	102	
	Всего в астрон.часах	108	12		18	1,5	76,5	

Содержание дисциплины

Тема 1 Конфликт как явление социальной жизни.

Объект и предмет конфликтологии. Исторические и общественно-политические факторы, обусловившие необходимость возникновения конфликтологии как самостоятельной научной дисциплины. Институционализация процесса становления конфликтологии как специфической отрасли социального знания. Междисциплинарный характер конфликтологии. Становление конфликтологической парадигмы.

Конфликт как тип социального взаимодействия. Конфликт в социуме. Роль конфликта в групповых структурах. Концепция депривации, конфликт интересов, конфликт ценностей, конфликт идентификации. Социальная напряженность и идеология конфликта. Объективная природа социальных конфликтов - противоречивость общественных отношений, социальная дифференциация и неравенство, многообразие социальных и природных условий, неравномерность экономического и политического развития, исторические, культурные и цивилизационные различия между народами и государствами.

Общие принципы, методы и методики исследования конфликтов. Системный и историко-генетический подход, методы социальной психологии, социологии, психологии, психоанализа. Специальные методы исследования конфликтов: конфликтологическая диагностика и экспертиза, ситуационный метод.

Тема 2. Становление конфликтологической парадигмы социального знания.

Конфликтология как научная система знаний о причинах возникновения, закономерностях развития и способах урегулирования социальных конфликтов. Проблема конфликта в истории общественной мысли. Объект, предмет задачи конфликтологии. Функциональная модель конфликта Зиммеля-Козера. Эволюционная модель конфликта Р. Парка. Конфликт в теории социальных систем Т. Парсонса. Функционализм Р. Мертона. Диалектический метод конфликтологии Р. Дарендорфа. Коммуникативная концепция конфликта Н. Лумана. Единая теория конфликта. Современные концепции социального конфликта.

Тема 3. Комплексная диагностика социального конфликта

Социальные характеристики конфликтующих сторон, факторов социального конфликта, стереотипов конфликтного взаимодействия и социальных механизмов регулирования конфликтов разного уровня.

Комплексная диагностика социального конфликта. Сравнительный анализ и экспертиза конфликтов. Методики диагностики социального конфликта. Социальные экспертные шкалы социальной напряженности, динамики конфликта. Метод картографирования конфликта.

Социальное неравенство и конфликт. Потребности и ориентация на обладание жизненно

необходимыми благами. Конфликтогенность интересов и ценностей.

Тема 4. Соотношение понятия конфликт и противоречие.

Субъектно-деятельностный и системный подход к пониманию сущности конфликта. Понятие «конфликт». Понятие «противоречие». Соотношение этих двух понятий. Виды нелогического (социального) противоречия. «Социальный конфликт» как экспликант понятия «социальное противоречие». Соотношение понятий «конфликт», «синергизм» и «антагонизм».

Тема 5. Моделирование конфликта.

Математические методы анализа конфликтов: преимущества и ограничения. Структурная модель конфликта. Понятие графа, диграфа (ориентированного графа), означенного графа и означенного диграфа, цикла и полуцикла, прямой и обратной связи, положительной и отрицательной обратной связи. Фундаментальная структурная теорема анализа и разрешения конфликта. Ее практическое использование при моделировании конфликтов.

Динамическая модель конфликта. Классическая теоретико-игровая модель конфликта. Понятие игрока, действия, стратегии, исхода, полезности исхода, предпочтения исходов.

Структура игровой модели конфликта. Игры с нулевой и ненулевой суммой. Решение игр двух лиц с нулевой суммой. Понятие одностороннего улучшения позиции; стратегии, обеспечивающей равновесие; точки равновесия.

Тема 6. Функции и типология социальных конфликтов.

Проблема классификации конфликтов в зарубежной и отечественной конфликтологии. Многообразие общественных отношений как предпосылка разнообразия социальных конфликтов. Сферы разворачивания социальных конфликтов: политическая, производственно-экономическая, духовно-культурная. Личностные, социально-групповые типы конфликтов.

Типологизация конфликтов по предмету конфликта, по типу участников, по степени длительности и напряженности, по социальным последствиям, по средствам, способам и формам урегулирования. Социальная роль и функции конфликтов. Двойственный характер функций конфликтов. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов. Конструктивная (позитивная) и деструктивная (негативная) роль социальных конфликтов.

Условия функционирования социальных конфликтов. Определение функций конфликтов и их характеристика. Влияние конфликта на поведение человека и его социальное окружение. Положительное влияние и значение социальных конфликтов. Закономерности позитивного и негативного воздействия конфликтов на развитие общества и человека.

Тема 7. Системный анализ конфликта.

Системный анализ конфликта. Недостаточность общепринятого определения конфликта. Основные постулаты Единой теории конфликта. Конфликт как разновидность отрицательной обратной связи элементов системы. Понятия «баланс – дисбаланс», «симметрия – асимметрия», «положительная и отрицательная обратная связь». Конфликтное и бесконфликтное состояние системы как симметричные формы.

Необходимость моделирования конфликта. Структурная и динамическая модели конфликта, их главные утверждения, преимущества и ограничения. Анализ конкретной жизненной ситуации с использованием структурной модели конфликта. Технология ДРАМАТЕК.

Тема 8. Психологическая парадигма анализа конфликтов.

Социально-психологические условия и причины возникновения конфликтов. Личностная природа и детерминация конфликтных ситуаций. Виды внутриличностного конфликта. Мотивация конфликтного поведения. Основные стратегии поведения личности в конфликте (сетка К. Томаса и Р. Киллмена).

Понятие конфликтогена. Основные конфликтные типы личности. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты общения и их функции в конфликте. Роль эмоций в конфликте. Значение эмоционального и рационального фактора в конфликте. Необходимые и обязательные условия регуляции эмоций в конфликте. Агрессивность и управление агрессивным поведением других людей.

Тема 9. Основы конфронтационного менеджмента.

Нормативное и силовое урегулирование конфликта, сохранение консенсуса. Многообразие способов регулирования и разрешения конфликта. Виды компромисса. Особенности разрешения конфликтов и поддержания консенсуса в разных социальных системах. Многообразие личностных стилей разрешения конфликта. Репрессивный характер культуры и способность к саморегуляции конфликтности. Модели поведения в конфликтных ситуациях. Игровые модели включения в конфликт и выхода из него.

Конфронтационный менеджмент Найджела Ховарда. Дилеммы конфронтационного менеджмента как инструмент управления конфликтом. Виды дилемм и их значение в ситуации конфронтации. Технология «быстрого конфронтационного менеджмента» Эндрю Тейда.

Тема 10. Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции.

Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции. Посредничество как способ разрешения конфликтов и налаживания сотрудничества. Специфика медиации и фасилитации. Насильственные способы разрешения конфликта. Динамика мирного разрешения конфликта. Способы обучения конструктивному диалогу и технике ведения переговоров.

Посредничество в регулировании отношений: цели, средства и результаты.

Технологии посреднической деятельности по преодолению конфликта и достижению консенсуса. Арбитраж и дипломатия как методы посредничества. Переговоры как коммуникация и социальное действие. Структура переговорного процесса. Виды переговоров и их эффективность.

Переговорное пространство и мирное урегулирование конфликта. Понятие лучшей альтернативы переговорному решению (BATNA). Отсутствие BATNA как основа для мирного урегулирования конфликта.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.01.01 Конфликтология используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

<i>Наименование темы</i>	<i>Формы контроля</i>
<i>Очная форма обучения</i>	
Тема 1. Конфликт как явление социальной жизни	УО/Д/Т **
Тема 2. Становление конфликтологической парадигмы социального знания	УО/Д/Т **
Тема 3. Комплексная диагностика социального конфликта	УО/Д/Т **
Тема 4. Соотношение понятия конфликт и противоречие	УО/Д/КС**
Тема 5. Моделирование конфликта	УО/ДИ**
Тема 6. Функции и типология социальных конфликтов	УО/Д/ДС**
Тема 7. Системный анализ конфликта	УО/ДИ**
Тема 8. Психологическая парадигма анализа конфликтов	УО/Д/ДС**
Тема 9. Основы конфронтационного менеджмента	УО/КС**
Тема 10. Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции	Круглый стол
<i>Очно-заочная форма обучения</i>	
Тема 1. Конфликт как явление социальной жизни	Т **
Тема 2. Становление конфликтологической парадигмы социального знания	Т **

Тема 3. Комплексная диагностика социального конфликта	Т **
Тема 4. Соотношение понятия конфликт и противоречие	УО/Д/КС**
Тема 5. Моделирование конфликта	УО/ДИ**
Тема 6. Функции и типология социальных конфликтов	УО/ДС**
Тема 7. Системный анализ конфликта	УО/ДИ**
Тема 8. Психологическая парадигма анализа конфликтов	УО/Д/ДС**
Тема 9. Основы конфронтационного менеджмента	УО/Д/Кейс
Тема 10. Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции	Круглый стол

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов(средств)

Зачет с оценкой проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые вопросы для устного опроса

Изложите теоретические основы по данной теме (дайте определения, перечислите и назовите) и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение к данной теме (на конкретном примере):

1. Назовите объект и предмет конфликтологии
2. Какие задачи стоят перед конфликтологией?
3. Назовите исторические и общественно-политические факторы, обусловившие необходимость возникновения конфликтологии как самостоятельной научной дисциплины.
4. Назовите основные принципы исследования конфликтов.
5. Каковы динамические показатели конфликта.

Типовые задания для тестирования Выберите правильный ответ

1. Острое негативное переживание, вызванное затянувшееся борьбой структур внутреннего мира личности представляет собой:

- а) групповой конфликт;
- б) межличностный конфликт;
- в) внутриличностный конфликт;
- г) внутригрупповой конфликт.

2. Конфликт между «хочу» и «хочу» относится к:

- а) нравственным конфликтам;
- б) ролевым конфликтам;
- в) мотивационным конфликтам;
- г) адаптационным конфликтам.

3. Конфликт между «хочу» и «надо» относится к:

- а) нравственным конфликтам;
- б) ролевым конфликтам;

- в) мотивационным конфликтам;
- г) адаптационным конфликтам.

4. Конфликт между «надо» и «надо» относится к:

- а) нравственным конфликтам;
- б) ролевым конфликтам;
- в) мотивационным конфликтам;
- г) адаптационным конфликтам.

5. Конфликт, вызванный несовместимостью двух или более требований, является:

- а) когнитивным;
- б) мотивационным;
- в) ролевым;
- г) групповым.

6. Интраролевой конфликт возникает в результате:

- а) отвержения определенных элементов ролевого кластера;
- б) отвержения всех элементов ролевого кластера;
- в) отвержения всех социальных ролей;
- г) отвержения одного из сходных ролевых кластеров.

7. Конфликт когнитивных структур обозначается в конфликтологии и когнитивной психологии как:

- а) интраролевой конфликт;
- б) интерролевой конфликт;
- в) когнитивный диссонанс;
- г) адаптационный конфликт.

8. Высокоразвитые группы реагируют на стрессовые ситуации:

- а) ослаблением групповой сплоченности;
- б) усилением групповой сплоченности;
- в) сохранением групповой сплоченности на прежнем уровне;
- г) полной утратой групповой сплоченности.

9. С позиций мотивационного подхода, межгрупповой конфликт – это результат:

- а) дефицита ресурсов у группы;
- б) воздействия возникшей ситуации;
- в) внутригрупповой напряженности;
- г) реального конфликта интересов.

10. С позиций ситуационного подхода, межгрупповой конфликт – это результат:

- а) дефицита ресурсов у группы;
- б) воздействия возникшей ситуации;
- в) внутригрупповой напряженности;
- г) реального конфликта интересов.

11. С позиций реалистической теории конфликта, межгрупповой конфликт – это результат:
- а) дефицита ресурсов у группы;
 - б) воздействия возникшей ситуации;
 - в) внутригрупповой напряженности;
 - г) реального конфликта интересов.
12. Конфликт между двумя взаимосвязанными отделами организации относится к:
- а) структурным конфликтам;
 - б) конфликтам ценностей;
 - в) конфликтам инноваций;
 - г) внутригрупповым конфликтам.
13. Четко выраженные границы между группами:
- а) влияют на обострение конфликта;
 - б) способствуют снижению остроты конфликта;
 - в) влияют одновременно на обострение конфликта и снижение степени его остроты;
 - г) никак не влияют на степень остроты конфликта.
14. Высокая степень включенности групп в совместную деятельность:
- а) влияет одновременно на обострение конфликта и снижение степени его остроты;
 - б) способствует снижению остроты конфликта;
 - в) влияет на обострение конфликта;
 - г) никак не влияет на степень остроты конфликта.
15. Частые и широкие контакты между группами:
- а) влияют на обострение конфликта;
 - б) способствуют снижению остроты конфликта;
 - в) влияют одновременно на обострение конфликта и снижение степени его остроты;
 - г) никак не влияют на степень остроты конфликта.
16. По сравнению с отдельными индивидами, группы:
- а) реагируют на провокации также;
 - б) реагируют на провокации менее остро;
 - в) реагируют на провокации более остро;
 - г) никак не реагируют на провокации.
17. В ситуации, описываемой как «дилемма заключенного», группы чаще выбирают:
- а) отказ от сотрудничества;
 - б) стратегию кооперации;
 - в) стратегию приспособления;
 - г) стратегию компромисса.

18. Конфликты между участниками, обладающими сходным статусом, относятся к:
- горизонтальным;
 - вертикальным;
 - диагональным;
 - параллельным.
19. Конфликты, возникающие в организации из-за взаимозависимости задач, называются:
- структурными конфликтами;
 - конфликтами интересов;
 - конфликтами инноваций;
 - конфликтами ценностей.
20. Острота конфликтов интересов в ситуации ролевой идентификации:
- усиливается;
 - уменьшается;
 - остаётся неизменной;
 - отсутствует.
21. Какая из нижеприведенных тактик регулирования конфликтов инноваций рекомендуется в ситуации сопротивления, основанном на отсутствии информации или ее неточном анализе:
- образование и передача информации;
 - вовлечение работников в принятие решений;
 - принуждение;
 - вовлечение работников в процесс принятия решений.
22. Какая из нижеприведенных тактик регулирования конфликтов инноваций рекомендуется в ситуации сопротивления, основанном на страхе перед личными проблемами:
- вовлечение работников в принятие решений;
 - облегчение и поддержка;
 - принуждение;
 - переговоры.
23. Какая из нижеприведенных тактик регулирования конфликтов инноваций рекомендуется в ситуации сопротивления, основанном на проигрыше одной группы в ситуации нововведений:
- образование и передача информации;
 - вовлечение работников в принятие решений;
 - принуждение;
 - переговоры.
24. Выберите наиболее оптимальный вариант возможного решения горизонтального организационного конфликта по поводу приемлемой структуры или разделения труда и

ответственности:

- а) посредничество;
- б) создание нового центра власти;
- в) установление границ;
- г) выработка общих целей.

25. Причиной глобальных конфликтов является:

- а) территориальные притязания;
- б) борьба за региональную гегемонию;
- в) неравенство в распределении ресурсов между развивающимися странами;
- г) соперничество сверхдержав за сферы влияния и их сохранение.

26. Причиной региональных конфликтов является:

- а) территориальные притязания;
- б) борьба за региональную гегемонию;
- в) неравенство в распределении ресурсов между развивающимися странами;
- г) соперничество сверхдержав за сферы влияния и их сохранение.

27. Большинство международных конфликтов второй половины XX века относится к:

- а) глобальным;
- б) региональным;
- в) ирредентистским;
- г) локальным.

28. Кризис – это такая фаза развития международного конфликта, которая характеризуется:

- а) повышением интенсивности конфликтного взаимодействия;
- б) понижением интенсивности конфликтного взаимодействия;
- в) сохранением интенсивности конфликтного взаимодействия;
- г) отсутствием интенсивного конфликтного взаимодействия.

29. Согласно теории С. Хантингтона, основной конфликт современной эпохи представляет собой:

- а) столкновение многочисленных этнических групп;
- б) борьбу сверхдержав за сферы влияния;
- в) борьбу идеологий;
- г) столкновение цивилизаций.

30. Сохранение мира, как форма урегулирования международного конфликта, представляет собой:

- а) совокупность мер, направленных на прекращение огня и военного противостояния сторон;
- б) совокупность дипломатических мер, направленных на то, чтобы не дать конфликту перейти в вооруженную стадию;
- в) совокупность действий третьей стороны – посредника, направленную на поиск выхода

из сложившейся ситуации;

г) совокупность действий третьей стороны по созданию институтов мирного согласования интересов и разрешения конфликтов.

31. Урегулирование конфликтов не включает в себя:

- а) соглашение о перемирии;
- б) соглашение по поводу регулирования конфликта;
- в) признание одной из сторон своего поражения;
- г) соглашение о разрешении конфликта.

32. Соглашение о перемирии предполагает:

- а) учет интересов обеих сторон, либо изменение самих интересов;
- б) осознание сторонами альтернативных способов удовлетворения своих интересов;
- в) разрешение противоречий, лежащих в основе конфликта;
- г) прекращение насилия и эскалации конфликта.

33. Соглашение по поводу урегулирования конфликта предполагает:

- а) учет интересов обеих сторон, либо изменение самих интересов;
- б) осознание сторонами альтернативных способов удовлетворения своих интересов;
- в) разрешение противоречий, лежащих в основе конфликта;
- г) прекращение насилия и эскалации конфликта.

Примеры тем для деловой игры

Игра-тренинг

I. Цель игры. Показать студентам механизмы вовлечения человека в состояние внутриличностного конфликта, ознакомить их со способами предотвращения конфликта и выхода из него, научить их методам стрессоустойчивости.

II. Участники игры.

- 1. Чиновник (Ч).
- 2. Начальник чиновника (Н).
- 3. Представитель общественности (ПО).
- 4. Проситель (П).
- 5. Представитель местной мафии (М).
- 6. Жена чиновника (Ж).
- 7. Совесть чиновника (С).
- 8. Группа экспертов (Э).

В игре могут принять участие от 7—8 до 30 и более человек.

III. Установка.

1. Муниципальный отдел по аренде и использованию земли возглавляет некий чиновник Ч. Отдел получил распоряжение соответствующих городских властей, запрещающее использование детских спортивных, игровых и иных площадок для каких-либо других целей (например, застройки, организации автостоянок и др.). Однако непосредственный начальник чиновника Н интерпретирует полученное распоряжение по-своему и требует от чиновника дать соответствующие указания на ликвидацию некой детской площадки. Чиновник начинает выполнять указание начальника.

2. В это же время к чиновнику на прием приходят посетители:

- а) представитель общественности ПО, который требует соблюдения закона и восстановления детской площадки;
- б) проситель П, предлагающий взятку за предоставление ему в аренду очищаемой (освобождаемой) территории;
- в) представитель местной мафии М, угрожающий чиновнику расправой, если искомая территория не будет передана ею людям.

3. Окончив рабочий день, чиновник идет домой и с ним происходит следующее:

- а) диалог со своей совестью по поводу того, что произошло с ним за день;
- б) разговор с женой, которая недовольна его постоянными задержками на работе (“дети — без отца; жена — без мужа”). В свою очередь, чиновника раздражает то, что его не понимают даже дома в семье.

Схема проведения игры-тренинга.

IV. Порядок проведения игры.

1. Распределить все вышеперечисленные роли среди студентов (роль чиновника распределяется только по желанию претендента). Назначить группу экспертов.
2. Игра начинается с разговора начальника Н с чиновником Ч. Дальнейший порядок игры описан в Установке.
3. В ходе игры участники меняются ролями, привлекаются еще не вовлеченные непосредственно игроки.
4. Высказывание экспертов и подведение итогов игры-тренинга.

V. Предостережение (для руководителя игры). Игра-тренинг “Внутриличностный конфликт” предполагает высокое эмоционально-психологическое напряжение игроков, особенно играющих роль чиновника. В ходе игры необходимо внимательно следить за психологическим состоянием “чиновника”, а при необходимости останавливать игру и менять роли. В заключение игры необходимо провести “реабилитацию” всех “чиновников”; сделать всесторонний анализ ситуации и выходов из них; ознакомить всех участников игры со способами защиты от фрустрации.

Типовые темы для дискуссии/круглого стола

1. Политические институты: конфликтный потенциал или фактор конфликто разрешения?
2. Тенденции трансформация традиционных международных конфликтов.
3. Конфликтный потенциал международная миграция: угроза безопасности или правочеловека?
4. Информационно-коммуникационное конструирование образа «Другого» в международной политике

Типовые темы для докладов

- Функциональная модель конфликта Зиммеля-Козера.
- Эволюционная модель конфликта Р. Парка.
- Конфликт в теории социальных систем Т. Парсонса.
- Функционализм Р. Мертона.
- Диалектический метод конфликтологии Р. Дарендорфа.
- Коммуникативная концепция конфликта Н. Лумана.
- Единая теория конфликта.
- Современные концепции социального конфликта.

- Источники социальных конфликтов.
- Модели поведения в конфликтных ситуациях.

Типовой пример ситуационной задачи (кейса)

Анализ конкретной жизненной ситуации с использованием структурной модели конфликта.

Типовые темы для рефератов

- Борьба за ресурсы как конфликтогенный фактор.
- Конфронтационные дилеммы Найджела Ховарда.
- Национальная идентичность как источник внешнеполитических конфликтов.
- Коммуникационные каналы конфликтного взаимодействия.
- Провокационные аспекты вмешательства масс-медиа в международные конфликты.
- Конфликтологический анализ коммуникативных практик в студенческой группе.
- Социальное противоречие и социальный конфликт.

Оценочные средства (формы текущего контроля)	Показатели* оценки	Критерии** оценки
Доклад	<ul style="list-style-type: none"> • соблюдение регламента (15 мин.); • характер источников (более трех источников); • подача материала (презентация); • ответы на вопросы (владение материалом). 	Каждый критерий оценки доклада оценивается в 0,25 балла, максимум 1 балл за доклад. Допускается не более одного доклада в семестр, десяти докладов в год (всего до 10 баллов)
Тестирование	процент правильных ответов на вопросы теста.	Менее 60% – 0 баллов; 61 - 75% – 6 баллов; 76 - 90% – 8 баллов; 91 - 100% – 10 баллов.
Деловая игра	<ul style="list-style-type: none"> • знание терминов, • культура речи, • логика действий, • рациональность действий, • оптимальность выборов. 	I. Первый этап: обсуждение поставленной задачи и предварительный обмен мнениями на добровольно-совещательной основе – 2 балл. II. Второй этап: самостоятельная работа студентов в малых группах, составление аналитической справки (командная работа) в указанный срок – до 3 баллов; III. Третий этап: полнота раскрытия темы задания и владение терминологией, ответы на дополнительные вопросы – до 5 баллов. Всего 10 баллов.

Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> • Корректность и полнота ответов 	<p>Сложный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 10 баллов</p> <p>Правильный, но не аргументированный ответ – 5 баллов</p> <p>Неверный ответ – 0 баллов</p> <p>Обычный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 4 балла</p> <p>Правильный, но не аргументированный ответ – 2 балла</p> <p>Неверный ответ – 0 баллов.</p> <p>Простой вопрос: Правильный ответ – 1 балл; Неправильный ответ – 0 баллов</p>
Реферат	<ul style="list-style-type: none"> • актуальность проблемы и темы • полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы • умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал • грамотность и культура изложения 	<ul style="list-style-type: none"> • новизна проблемы max - 5 баллов • степень раскрытия сущности проблемы max - 5 баллов • обоснованность выбора источников max. – 5 баллов • соблюдение требований к оформлению. max - 2 баллов
Круглый стол/дискуссия	<ul style="list-style-type: none"> • соблюдение регламента (10 мин. на доклад, 3 мин. на выступление в дискуссии) • количество и характер источников • подача материала докладчиками (презентация); • ответы на вопросы (владение материалом) • вежливость и взаимоуважение при ведении дискуссии 	<p>Доклады оцениваются по 5 критериям, всего до 5 баллов за доклад. Для одного человека возможно 2 выступления с докладами в дискуссиях или круглых столах в семестр, итого до 10 баллов в семестр. Выступления участников дискуссии оцениваются до 2 баллов за выступление, возможны два выступления в ходе одной дискуссии или круглого стола, итого до 4 баллов за дискуссию и до 8 баллов за семестр.</p>
Решение кейсов	<ul style="list-style-type: none"> • правильность решения; • корректность выводов • обоснованность решений 	<p>баллы начисляются от 1 до 3 в зависимости от сложности задачи/вопроса (не более 38 баллов за семестр)</p>

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижений	Наименование индикатора достижений
ПКс-2	Способен применять основные экономические методы для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию	ПКс-2.2	Демонстрирует знание основных направлений бюджетной политики в Российской Федерации, основных направлений и приоритетов бюджетной политики в сфере государственной социальной политики
		ПКс-2.3	Демонстрирует знания и способность анализировать основные направления государственной политики в части взаимоотношений федерального бюджета с бюджетами субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, особенности организации бюджетного процесса в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях
ПКс-7	Способен выстраивать эффективное межличностное взаимодействие, уважительно и доброжелательно общаться с людьми, устанавливать долгосрочные партнерские отношения внутри организации и вне её, четко и ясно выражать свою точку зрения, последовательно, логично и	ПКс-7.1	Демонстрирует знание природы межличностных взаимоотношений, основ деловой коммуникации. Способен выстраивать эффективные межличностные коммуникации

	аргументировано излагать свою позицию, продвигать идеи, решения и проекты		
--	--	--	--

Код индикатора достижений	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<p>ПКс-2.2 ПКс-2.3 ПКс-7.1</p>	<p>Знает социально-психологические теории: основные понятия, психологические механизмы процесса общения, психологические факторы мотивации персонала. Знает источники и проблемы организационных конфликтов, этическоморальные требования к служащим государственного и муниципального управления и к решению управленческих задач. Владеет навыками самопознания, диагностирования и интерпретации личностных особенностей людей, различных социальных ситуаций на основе научного психологического знания. Понимает особенности социальной коммуникации в профессиональной среде. Знает основные принципы и формы деловой коммуникации, позволяющие эффективно осуществлять связи с общественностью, планировать этапы и проводить мероприятия коммуникационных кампаний в соответствии с принятой стратегией развития организацией. Владеет навыками разработки социальных программ развития человеческого потенциала, диагностики этических проблем и анализа морального состояния кадрового состава государственной и муниципальной службы.</p>	<p>Применяет аналитические навыки для диагностики и оценки в ситуации конфликта. Устанавливает источники и причины возникновения конфликтов, способы их предотвращения и разрешения. Готовит и реализует управленческие решения в системе государственного и муниципального управления по вопросам мотивации, организации групповой и командной работы, подбора, отбора, оценке и развития персонала, совершенствования организационной культуры.</p>

4.3.2. Типовые оценочные средства

Оценочные средства (формы промежуточной аттестации)	Показатели* оценки	Критерии** оценки
<p>Зачет с оценкой</p>	<p>В соответствии с балльно-рейтинговой системой на промежуточную аттестацию отводится 30 баллов.</p> <p>В билете содержится 2 вопроса и ситуационная задача (кейс).</p> <p>Вопросы - по 10 баллов каждый</p>	<p>10-8 баллов</p> <p>Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной и методической литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.</p> <p>7-4 балла</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;</p>

		<p>3-1 балла</p> <p>Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>0 баллов</p> <p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>
	<p>Ситуационная задача (кейс)- 10 баллов</p>	<p>10-8 баллов нестандартное (многоплановое) решение задачи</p> <p>7-4 баллов стандартное решение задачи</p> <p>3-1 балла задача решена с некоторыми неточностями</p> <p>0 баллов решение неверное или отсутствует</p>

Типовые вопросы для зачета с оценкой

Изложите теоретические основы по данной теме (дайте определения, перечислите и назовите) и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение к данной теме (на конкретном примере):

1. Расскажите: Конфликтология как научная система знаний о причинах возникновения, закономерностях развития и способах урегулирования социальных конфликтов.
2. Проблема конфликта в истории общественной мысли.

3. Назовите объект, предмет задачи конфликтологии.
4. Опишите функциональную модель конфликта Зиммеля-Козера.
5. Опишите эволюционную модель конфликта Р. Парка.
6. Опишите конфликт в теории социальных систем Т. Парсонса.
7. Опишите функционализм Р. Мертона.
8. Диалектический метод конфликтологии Р. Дарендорфа.
9. Коммуникативная концепция конфликта Н. Лумана.
10. Единая теория конфликта.
11. Назовите современные концепции социального конфликта.
12. Перечислите междисциплинарные и прикладные аспекты конфликтологии.
13. Субъект, предмет, объект, функции конфликта.
14. Динамические показатели конфликта.
15. Участники конфликта
16. Конфликт как социальный процесс.
17. Объективные и субъективные предпосылки и факторы возникновения социальных конфликтов.
18. Проблема классификации конфликтов в зарубежной и отечественной конфликтологии.
19. Социальная роль и функции конфликтов.
20. Закономерности позитивного и негативного воздействия конфликтов на развитие общества и человека.
21. Организационно-управленческие основы возникновения социальных конфликтов.
22. Мотивация конфликтного поведения.
23. Основные стратегии поведения личности в конфликте (сетка К. Томаса и Р. Киллмена).
24. Многообразие способов регулирования и разрешения конфликта.
25. Модели поведения в конфликтных ситуациях.
26. Конфронтационный менеджмент Найджела Ховарда.
27. Проблемы регулирования трудовых конфликтов.
28. Конфликты при работе органов власти с населением..
29. Информационное противоборство в конфликте.
30. Переговоры как метод урегулирования конфликтов
31. Специфика медиации и фасилитации.
32. Арбитраж и дипломатия как методы посредничества.
33. Структура, функции, стиль процесса переговоров.
34. Тактические приёмы и методы оптимизации переговорного процесса.
35. Конфликтный потенциал института разделения властей.
36. Конфликтный потенциал избирательных систем
37. Модели принятия решений, способствующие предотвращению конфликтов.
38. Институты конфликто разрешения.
39. Геополитические, геоэкономические, геостратегические интересы как источник конфликтности в 21 веке.
40. Структурная модель конфликта.
41. Структурно-игровой анализ конфликтов.
42. Теретико-драматический анализ конфликтов.
43. СМИ как инструмент воздействия на конфликтные ситуации. Публицистическая

интерпретация конфликта.

44. Понятие лучшей альтернативы переговорному решению (BATNA). Посредничество и переговоры с участием третьей стороны как основной путь урегулирования международных конфликтов в современную эпоху.

Типовой пример ситуационной задачи (кейса)

Проанализируйте, определите, установите и укажите свое отношение к затронутой теме

СМИ обвинили представителей органов власти во взяточничестве. Каковы должны быть действия пресс-службы?

Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию. Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

Принимая на работу сотрудника, руководитель организации пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.

На основании конкретной ситуации применить структурную модель конфликта.

На основании конкретной ситуации показать игровую модель конфликта: стратегии и исходы; предпочтения между исходами; стабильные исходы, т.е. возможные способы разрешения конфликта.

На основании конкретной ситуации покажите драматическую модель конфликта: сформулируйте позиции всех участвующих игроков и запасную позицию всех игроков («угрожающее будущее»); определите предпочтения игроков относительно угрожающего будущего, относительно своих позиций и позиций других игроков; сформулируйте дилеммы; составьте список возможных решений конфликта.

Разработайте сценарий развития конкретной конфликтной ситуации.

Типовые оценочные средства с применением СДО

Для успешного прохождения промежуточной аттестации учащемуся рекомендуется ознакомиться с литературой, размещенной в разделе 6, и материалами, выложенными в ДОТ.

При проведении зачета с оценкой в устной или письменной форме с применением ДОТ структура билета и типовые оценочные средства соответствуют п. 4.3.2 (см. выше).

При проведении зачета с оценкой в форме тестирования применяются следующие типовые оценочные средства:

Оценочные средства (формы промежуточного контроля)	Показатели* оценки	Критерии** оценки
Зачет с оценкой	Процент правильных ответов на вопросы теста. В тесте содержится от 20 до 30 заданий. В соответствии с балльно-рейтинговой системой на промежуточную аттестацию отводится 30 баллов.	Менее 60% – 0 баллов; 61 - 75% – 1-10 баллов; 76 - 90% – 11-20 баллов; 91 - 100% – 21-30 баллов.

Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом от 06 сентября 2019 г. №306 (с изменениями от 22.01.2020 № 09) «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся».

Схема расчетов сформирована в соответствии с учебным планом направления, согласована с руководителем научно-образовательного направления, утверждена деканом факультета.

Схема расчетов доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине, является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию по изучению дисциплины, указанную в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой максимально-расчетное количество баллов за семестр составляет 100, из них в рамках дисциплины отводится:

30 баллов - на промежуточную аттестацию

50 баллов - на работу на семинарских занятиях

20 баллов - на посещаемость занятий

В случае если студент в течение семестра не набирает минимальное число баллов, необходимое для сдачи промежуточной аттестации, то он может заработать дополнительные баллы, отработав соответствующие разделы дисциплины, получив от преподавателя компенсирующие задания.

В случае получения на промежуточной аттестации неудовлетворительной оценки студенту предоставляется право повторной аттестации в срок, установленный для ликвидации академической задолженности по итогам соответствующей сессии.

Обучающийся, набравший в ходе текущего контроля в семестре от 51 до 70 баллов, по его желанию может быть освобожден от промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка	
	прописью	буквой
96-100	отлично	А
86-95	отлично	В
71-85	хорошо	С
61-70	хорошо	Д
51-60	удовлетворительно	Е
0-50	неудовлетворительно	ЕХ

Шкала перевода оценки из многобалльной в систему «зачтено»/«не зачтено»:

от 0 по 50 баллов	«не зачтено»
от 51 по 100 баллов	«зачтено»

Перевод балльных оценок в академические отметки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»

- «Отлично» (А) - от 96 по 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено максимальным числом баллов.

- «Отлично» (В) - от 86 по 95 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

- «Хорошо» (С) - от 71 по 85 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

- «Хорошо» (D) - от 61 по 70 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, большинство предусмотренных программой

обучения учебных заданий выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

- «Удовлетворительно» (E) - от 51 по 60 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками.

- «Неудовлетворительно» (EX) - 50 баллов и менее - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.

Оценка «отлично» выставляется, когда студент грамотно анализирует конфликты и находит способы их эффективного разрешения, свободно ориентируется в конфликтологической экспертизе, концептуально анализирует социальные конфликты, применяет аналитические навыки для диагностики и оценки в ситуации конфликта. Устанавливает источники и причины возникновения конфликтов, способы их предотвращения и разрешения. Готовит и реализует управленческие решения в системе государственного и муниципального управления по вопросам мотивации, организации групповой и командной работы, подбора, отбора, оценке и развития персонала, совершенствования организационной культуры.

4.4. Методические материалы

Зачет с оценкой проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Продолжительность зачета с оценкой для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Зачет с оценкой не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. Зачет с оценкой проводится в аудитории, в которую запускаются одновременно не более 5 человек. Время на подготовку ответов по билету каждому обучающемуся отводится 45 минут. При явке на зачет с оценкой обучающийся должен иметь при себе зачетную книжку. Во время зачета с оценкой обучающиеся по решению преподавателя могут пользоваться учебной программой дисциплины и справочной литературой.

При проведении промежуточной аттестации в СДО

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
- проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
- включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
- пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
- при необходимости показать рабочий стол и комнату.

После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной

аттестации.

Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями.

При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере
- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. На выполнение заданий отводится максимально 30 минут.

Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей

кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;

- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Результат отображается в личном кабинете обучающегося.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к аудиторным занятиям студенты должны ознакомиться с соответствующими темами, материал по которым содержится в указанной в данной рабочей программе основной литературе. При подготовке ответов на контрольные вопросы по теме, а также при выполнении тренировочных заданий по уже пройденной теме, студенты используют рекомендованную в данной рабочей программе дополнительную литературу.

Изучение курса «Конфликтология» предполагает следующие виды самостоятельной работы студента:

- работа с конспектами лекций в процессе подготовки к семинарским занятиям;
- работа с основной и дополнительной литературой (конспектирование, реферирование, рецензирование) как по рекомендации преподавателя, так и инициативная;
- творческая работа в форме подготовки сообщений и докладов на семинарских занятиях;

- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание реферата;
- выполнение контрольных мероприятий по дисциплине.

Рекомендации по написанию реферата.

Реферат (от лат. *referrer* - докладывать, сообщать) - краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу.

Содержание реферата обычно включает в себя:

- введение, в котором обосновывается актуальность выбранной темы;
- основную часть, раскрывающую тему через выделение в ней 3-4 аспектов, которые надо сформулировать как отдельные пункты (главы);
- заключение, где подводятся итоги проделанной автором работы;
- список литературы, в котором должно быть не менее 8-10 наименований.

При написании реферата необходимо пользоваться учебниками, справочной литературой, а также обязательным является использование книг, статей из периодических изданий. Библиографический поиск следует начать со знакомства с литературой, рекомендованной к теме учебного курса, близкой к выбранной теме контрольной работы. Объем реферата должен составлять 10-15 страниц. Содержание основной части реферата предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники.

В заключении излагаются выводы, сделанные студентом в соответствии с целями и задачами, заявленными в исследовании, а также в случае целесообразности, рекомендации, которые вытекают из предмета исследования и могут быть использованы в практике государственного и муниципального управления.

Список использованной литературы и источников включает в себя реально использованную в ходе написания реферата литературу и должен быть оформлена согласно правилам библиографического описания.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. *Анцупов, А. Я.* Конфликтология [Электронный ресурс] : [учебник для вузов] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - Электрон. дан. - СПб.[и др.] : Питер, 2015. <http://ibooks.ru/reading.php?short=1&isbn=978-5-496-01605-6>
2. *Гришина, Н. В.* Психология конфликта [Электронный ресурс] / Н. В. Гришина. - Электрон. дан. - СПб.[и др.] : Питер, 2015. <http://ibooks.ru/reading.php?short=1&isbn=978-5-496-01114-3>

3. Конфликтология для государственных служащих: учеб. пособие для вузов, рек. М-вом образования и науки РФ / под ред. А.П. Исаева, В. А. Семенова. – 2-е изд. – Сев.-Зап. ин-т упр. – фил. РАНХиГС. – СПб: ИПЦ СЗИУ – фил. РАНХиГС, 2015.
4. Конфликтология: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Упр. персоналом, "Экономика труда" / А. Я. Кибанов [и др.]; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т упр. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. http://at-28upz.narod.ru/olderfiles/1/Konfliktologiya_Vorozheikin_2004.pdf
5. *Светлов, В. А.* Конфликтология : учебник для вузов / В. А. Светлов, В. А. Семенов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06982-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472417> (дата обращения: 12.09.2021).

6.2. Дополнительная литература

1. *Емельянов, С. М.* Конфликтология : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 322 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06003-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://idp.nwipa.ru:2180/bcode/410898> (дата обращения: 24.04.2019).
2. *Семенов, В. А.* История и теория институтов конфликто разрешения : учебное пособие / В. А. Семенов, В. П. Милецкий. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 237 с. — ISBN 978-5-4497-0412-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/90170.html> (дата обращения: 12.09.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. *Семенов, В. А.* Конфликтменеджмент (парадигмы, школы, технологии) : учебное пособие / В. А. Семенов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 444 с. — ISBN 978-5-4497-0745-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99146.html> (дата обращения: 12.09.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. *Семенов, В. А.* История зарубежной конфликтологии в 2 т. Том 1 : учебник для вузов / В. А. Семенов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 214 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06164-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472516> (дата обращения: 12.09.2021).
5. *Семенов, В. А.* История зарубежной конфликтологии в 2 т. Том 2 : учебник для вузов / В. А. Семенов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06165-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473605> (дата обращения: 12.09.2021)

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Наименование темы или раздела дисциплины (модуля)	Вопросы для самопроверки
Тема 1. Конфликт как явление социальной жизни	Проблема конфликта в истории общественной мысли. Исторические и общественно-политические факторы, обусловившие необходимость возникновения конфликтологии как самостоятельной научной дисциплины.
Тема 2. Становление конфликтологической парадигмы социального знания	Функциональная модель конфликта Зиммеля-Козера. Эволюционная модель конфликта Р. Парка. Конфликт в теории социальных систем Т. Парсонса. Функционализм Р. Мертона. Диалектический метод конфликтологии Р. Дарендорфа. Коммуникативная концепция конфликта Н. Лумана. Единая теория конфликта. Современные концепции социального конфликта.
Тема 3. Комплексная диагностика социального конфликта	Субъект, предмет, объект, функции конфликта. Динамика протекания социальных конфликтов. Классификация конфликтов. Картографирование конфликта. Социальная детерминация конфликтов. Объективные и субъективные причины конфликтов в современном российском обществе.

<p>Тема 4. Соотношение понятия конфликт и противоречие</p>	<p>Виды нелогического противоречия. Понятие «конфликт», «противоречие». Понятие «конфликт» как экспликант понятия «социальное противоречие». Основные положения Единой теории конфликта.</p>
<p>Тема 5. Моделирование конфликта</p>	<p>Структурная модель конфликта. Понятие графа, диграфа (ориентированного графа), означенного графа и означенного диграфа, цикла и полуцикла, прямой и обратной связи, положительной и отрицательной обратной связи. Фундаментальная структурная теорема анализа и разрешения конфликта. Классическая теоретико-игровая модель конфликта.</p>
<p>Тема 6. Функции и типология социальных конфликтов</p>	<p>Проблема классификации конфликтов в зарубежной и отечественной конфликтологии. Сферы развертывания социальных конфликтов. Типологизация конфликтов. Социальная роль и функции конфликтов. Положительное влияние и значение социальных конфликтов. Закономерности позитивного и негативного воздействия конфликтов на развитие общества и человека.</p>
<p>Тема 7. Системный анализ конфликта</p>	<p>Конфликт как состояние социальной системы. Системный подход к анализу конфликта.</p>
<p>Тема 8. Психологическая парадигма анализа конфликтов</p>	<p>Социально-психологические условия и причины возникновения конфликтов. Мотивация конфликтного поведения. Основные стратегии поведения личности в конфликте (сетка К. Томаса и Р. Киллмена). Основные конфликтные типы личности. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты общения и их функции в конфликте. Нормативное и силовое урегулирование конфликта, сохранение консенсуса. Репрессивный характер культуры и способность к саморегуляции конфликтности.</p>

<p>Тема 9. Основы конфронтационного менеджмента</p>	<p>Институты конфликто разрешения. Конфронтационный менеджмент Найджела Ховарда. Конфронтационные дилеммы. Быстрый конфронтационный менеджмент Э. Тэйда. Проблемы регулирования трудовых конфликтов. Конфликты при работе органов власти с населением. Информационное противоборство в конфликте.</p>
<p>Тема 10. Переговоры как метод урегулирования конфликтов и способ поддержания социальной конвенции</p>	<p>Посредничество как способ разрешения конфликтов и налаживания сотрудничества. Специфика медиации и фасилитации. Структура переговорного процесса. Виды переговоров и их эффективность. Стратегия и тактика ведения переговоров. Основные переговорные стратегии. Тактические приёмы и методы оптимизации переговорного процесса. Переговоры в условиях выраженного неравенства сил. Понятие лучшей альтернативы переговорному решению (BATNA). Возможные типы соглашений при урегулировании конфликта. Основные принципы и фазы урегулирования конфликта. .Посредничество и переговоры с участием третьей стороны как основной путь урегулирования международных конфликтов в современную эпоху.</p>

6.4. Нормативные правовые документы

Конституция Российской Федерации

6.5. Интернет-ресурсы

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

1. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
2. Электронная библиотечная система «Юрайт»
https://sziu-lib.ranepa.ru/index.php?page_id=76&infres=1
3. Научно-практические статьи по экономике и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
4. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью
http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76

Англоязычные ресурсы

5. EBSCO Publishing- доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно – популярных журналов.
6. Emerald – крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

6.6. Иные источники

Не используются.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций.
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами (в том числе для проведения занятий лабораторного типа).
3.	Технические средства обучения: Многофункциональный мультимедийный комплекс в лекционной аудитории; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов.

4.	Персональные компьютеры с доступом к электронному каталогу, полнотекстовым базам, подписным ресурсам и базам данных научной библиотеки СЗИУ РАНХиГС.
5.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.