

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Специальная психология и дошкольная дефектология»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Психология конфликтов и переговоров
(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки
37.05.02 Психология служебной деятельности
(код и направление подготовки)

Профиль подготовки
Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

Квалификация
Психолог

Форма обучения
очная

Год набора
2024

Грозный, 2023

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

1.1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы Дисциплина «Психология конфликтов и переговоров» относится к части Блока 2 «Дисциплины (модули)» учебного плана. В соответствии с учебным планом период обучения по дисциплине – 6-й семестр. Дисциплина «Психология конфликтов и переговоров» в силу занимаемого ей места в ФГОС ВО, ООП ВО и учебном плане по направлению подготовки 37.05.02 «Психология служебной деятельности» предполагает взаимосвязь с другими изучаемыми дисциплинами. В качестве «входных» знаний дисциплины «Психология конфликтов и переговоров» используются знания и умения, полученные обучающимися при изучении дисциплин: общая психология, история психологии, методологические основы психологии, психология личности.

1.2. Цель освоения дисциплины (модуля) получение специалистом углубленных знаний, умений и навыков в области психологии конфликта в организации и формирование целостного представления о природе конфликта, а также обеспечение будущего профессионального психолога комплексом теоретических знаний и практических навыков в области управления конфликтом в организации;

Задачи дисциплины

В практической деятельности:

- осуществление психологического анализ ситуаций конфликтного взаимодействия в организациях разного типа;
- владеть навыками работы с методиками диагностики конфликтности и межличностных стратегий поведения в конфликте.
- владеть навыками работы с базовыми технологиями предупреждения и урегулирования межличностных конфликтов.
- уметь грамотно применять базовые технологии предупреждения и урегулирования межличностных конфликтов;
- владеть навыками медиации конфликтного взаимодействия, требующие применение специфических и неспецифических методик анализа и диагностики конфликта.

В научно-исследовательской деятельности:

- разработка методов прямого и косвенного изучения феномена конфликта;
- оценка, прогнозирование и предупреждение конфликтной ситуации, формирование ориентации на критическую оценку социально- психологической действительности;
- оценка психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп;
- овладение методами психологического посредничества и другими социально-психологическими методами управления конфликтом
- получение знаний о современных технологиях предотвращения и урегулирования конфликтов;
- модернизация имеющегося диагностического инструментария в сфере изучения конфликтов в организации;
- теоретико-эмпирический анализ ситуаций и отношений в организации;
- участие в проведении психологических исследований;
- участие в разработке специальных программ по предупреждению и урегулированию конфликтов в организации;

В организационно-управленческой деятельности:

- проведение профилактических работ с персоналом организации по предупреждению конфликтных ситуаций;
- использование нормативно-правовых и этических знаний при осуществлении профессиональной деятельности.

1.3 Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

ПАСПОРТ КОМПЕТЕНЦИЙ

Универсальные компетенции

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции |
|------------------------|--|---|
| УК- 3 | УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | ИУК-3.1. Реализует способы осуществления социальных связей и отношений, понимает свою роль в командной деятельности; ИУК-3.2. Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи |

Профессиональные компетенции

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции |
|------------------------|---|--|
| ПК- 1 | ПК-1. Способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов, должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата | ИПК-1.1. Применяет комплекс специальных психологических мер содействия в области построения интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов. ИПК-1.2. Применяет комплекс специальных мер для проведения консультационной работы должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельностью личного состава. ИПК-1.3. Применяет комплекс специальных психологических мер, связанных с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата |

| | | |
|------|---|---|
| ПК-7 | ПК-7. Способность разрабатывать и реализовывать психологические программы, направленные на оценку результативности профессиональной деятельности, проведение просветительской работы в области морально-психологического обеспечения служебной деятельности, особенностей управления служебным коллективом, построения эффективной деловой коммуникации и межличностного взаимодействия сотрудников | ИПК-7.1. Демонстрирует умение разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и иных лиц в области просветительской работы по морально-психологическому обеспечению служебной деятельности. ИПК-7.2. Применяет современные модели управления при руководстве служебным коллективом и построении эффективной деловой коммуникации и межличностного взаимодействия сотрудников. ИПК-7.3. Демонстрирует умение разрабатывать и реализовывать психологические программы, направленные на оценку результативности профессиональной деятельности |
|------|---|---|

1.4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины на очном составляет 216 часов (6 зачетных единиц).

| Виды учебных занятий | Трудоемкость | |
|--|--------------|-------------|
| | очно | Очно-заочно |
| <i>гр.1</i> | <i>гр.2</i> | <i>гр.3</i> |
| ОБЩАЯ трудоемкость по учебному плану | 216 | |
| Контактные часы | 40 | |
| Лекции (Л) | 20 | |
| Семинары (С) | | |
| Практические занятия (ПЗ) | 20 | |
| Лабораторные работы (ЛР) | 0 | |
| Промежуточная аттестация: экзамен | 2 | |
| Самостоятельная работа (СР) в том числе по курсовой работе (проекту) | 149 | |
| Контроль | 27 | |

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

| № | Наименование темы (раздела) | Содержание темы (раздела) |
|-------------|----------------------------------|--|
| <i>гр.1</i> | <i>гр.2</i> | <i>гр.3</i> |
| 1 | Раздел 1. «Психология конфликта» | «Предмет психологии конфликта». Понятие конфликта. Понятие организационного конфликта. Виды конфликта. Методы изучения конфликтов и проявление конфликта в группе. Изучение конфликта в различных науках. Уровни исследования конфликтов. Ресурсный и ценностный подход конфликтов в организации к изучению. Теоретико-эмпирические исследования связи конфликтов с другими групповыми феноменами. |

| № | Наименование темы (раздела) | Содержание темы (раздела) |
|-------------|---|---|
| <i>гр.1</i> | <i>гр.2</i> | <i>гр.3</i> |
| 2 | Раздел 2. Управление конфликтами и медиация конфликтов в организации. | Понятие социального партнерства как системы отношений. Стили поведения психолога в работе с конфликтами. Диагностика конфликта и установление источников его возникновения. Схема социально-психологической работы по модели арбитража и по модели посредничества. Сопричастный менеджмент. Защита групповых интересов. |

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

| № | Наименование темы (раздела) | Количество часов | | | | | | |
|---|---|------------------|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| | | Всего | Контактные часы (аудиторная работа) | | | | СР | Контроль |
| | | | Л | ПЗ | С | ГК/ИК | | |
| <i>гр.1</i> | <i>гр.2</i> | <i>гр.3</i> | <i>гр.4</i> | <i>гр.5</i> | <i>гр.6</i> | <i>гр.7</i> | <i>гр.8</i> | |
| Семестр № 6 | | | | | | | | |
| 1 | Раздел 1. «Психология конфликта» | 14 | 10 | 10 | 0 | 0 | 70 | 17 |
| 2 | Раздел 2. Управление конфликтами и медиация конфликтов в организации. | 18 | 10 | 10 | 0 | 0 | 79 | 10 |
| Всего | | 216 | 20 | 20 | 0 | 0 | 149 | 27 |
| Промежуточная аттестация (зачет) | | | | | | | | |

| | | | |
|--------------|-----|----|-----|
| ИТОГО | 216 | 40 | 176 |
|--------------|-----|----|-----|

Примечание: Л – лекции, С – семинары, ПЗ – практические занятия, ГК/ИК – групповые / индивидуальные консультации

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Таблица 5

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Вид самостоятельной работы обучающихся |
|-------|---|--|
| 1. | Раздел 1. «Психология конфликта» | Подготовка к устному опросу по теме ««Предмет психологии конфликта». Понятие конфликта. Понятие организационного конфликта. Виды конфликта» |
| 2. | Раздел 2. Управление конфликтами и медиация конфликтов в организации. | Подготовка доклада по теме «Схема социально-психологической работы по модели арбитража и по модели посредничества. Сопричастный менеджмент. Защита групповых интересов...» |

3.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

3.1.1. Основная и дополнительная литература

Таблица 6

| Виды литературы | Автор, название литературы, город, издательство, год | Количество часов, обеспеченных указанной | Количество обучающихся | Количество экземпляров в библиотеке | Режим доступа ЭБС/ электронный носитель (CD, DVD) | Обеспеченность обучающихся литературой, |
|----------------------------|--|--|------------------------|-------------------------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Основная литература | | | | | | |
| 1 | Внутригрупповые противоречия, конфликты и эффективность групп в организации [Текст] / А. В. Сидоренков, О. Ю. Шипитько ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное | 40 6 | 25 | 15 | | 40% |

| | | | | | | |
|----------------------------------|---|----|----|--|--|------|
| | образовательное учреждение высшего образования "Южный федеральный университет" - Ростов-на-Дону: Мини Тайп, 2017. - 216 с. | | | | | |
| 2 | Сидоренков, А.В Управление эффективностью групп и команд в организации [Текст]: учебное пособие / А. В. Сидоренков, Н. Ю. Ульянова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Южный федеральный университет" - Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2016. - 326 с. | 40 | 25 | | | 100% |
| Дополнительная литература | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|----|----|--|--|------|
| 1 | Кашапов М. М. ПСИХОЛОГИЯ КОНФЛИКТА 2-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для вузов - М.: Издательство Юрайт, 2019. - 206 с. | 40 | 25 | | | 100% |
| 2 | Психология конфликта / Сост. и общ. ред. Н. В. Гришиной - СПб.;М.;Харьков;Минск: Питер, 2001. - 448 с. | 40 | 25 | | | 100% |

| | | | | | | |
|---|--|----|----|--|--|------|
| 3 | Хасан, Б.И. Конструктивная психология конфликта [Текст]: учеб. пособие по дисциплине "Педагогика" цикла "Общепроф. дисциплины" для студентов вузов, обучающихся по пед. специальностям / Б. И. Хасан - М. : Питер, 2003. - 250 с. | 40 | 25 | | | 100% |
|---|--|----|----|--|--|------|

3.1.2. Интернет-ресурсы

1. <https://www.iprbookshop.ru/>;
2. <https://urait.ru/>;
3. <https://e.lanbook.com/>;
4. <https://www.elibrary.ru/>

3.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

Таблица 7

| Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы | Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем основного оборудования | Адрес (местоположение) учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта (с указанием площади и номера помещения в соответствии с документами бюро технической инвентаризации) | Собственность или оперативное управление, хозяйственное ведение, аренда (субаренда), безвозмездное пользование, практическая подготовка | Полное наименование собственника (арендодателя, ссудодателя) объекта недвижимого имущества | Документ - основание возникновения права (реквизиты и срок действия) |
|--|---|---|---|--|--|
| Психология конфликтов и переговоров | Аудитория № 2-10 1.ПК – 1 ед. 2.Проектор – 1 шт. 3.Маркерная доска – 1 шт. | Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, д. | Оперативное управление | Российская Федерация | писка из ЕГРН 23.05.2023г. № КУВИ-001/ 2023- |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|----------------------------------|
| | 4.Экран – 1 шт. 6.Кафедра – 1 шт. 7.Шкаф – 2 шт. 8.Преподавательский стол – 1 шт. 9.Преподавательский стул – 1 шт. 10. Ученические парты - 12 | 33, корпус 1, Этаж 2, Аудитория №2-10 Площадь-26,6 кв.м. | | | <u>118860881,</u> (бессрочно) |
|--|--|---|--|--|----------------------------------|

Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):

Заведующий кафедрой

Газиева М.З.

СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки

Арсагириева Т.А.

Оценочные средства
для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине «Психология конфликтов и переговоров»
37.05.02 «Психология служебной деятельности»

Профиль подготовки
«Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях»
Форма обучения: очная
Год приема: 2024

1. Характеристика оценочной процедуры: Семестр - 6
Форма аттестации – экзамен

Вопросы к экзамену

по дисциплине: «Психология конфликтов и переговоров»:
(наименование дисциплины)

- 1) Основные направления в разработке теории конфликта.
- 2) Понятие организационного конфликта.
- 3) Виды конфликтов в организации.
- 4) Динамика проявления уровней конфликта.
- 5) Микрогрупповой и групповой конфликт.
- 6) Делегирование полномочий как причина конфликта.
- 7) Роль неформальных лидеров в урегулировании конфликта.
- 8) Основные способы разрешения конфликта.
- 9) Институционализация конфликта.
- 10) Основные функции организационного конфликта.
- 11) Последствия организационного конфликта.
- 12) Типы взаимодействия людей в конфликтных ситуациях по К.Томасу.
- 13) Модель двойной заинтересованности.
- 14) Методы и средства урегулирования конфликта.
- 15) Правовое обеспечение в процессе легитимизации конфликта.
- 16) Показатели завершения конфликта.
- 17) Условия эффективного применения процедур медиации и арбитража при разрешении конфликтных ситуаций в организации.
- 18) Руководитель фирмы в роли арбитра.
- 19) Стратегии разрешения: уход, приспособление, конкуренция, компромисс, сотрудничество.
- 20) Способы исследования конфликта и его причин.
- 21) Ресурсный и ценностный подход к изучению конфликтов в организации.
- 22) Развитие межличностного взаимодействия в конфликте.
- 23) Объект и субъект конфликта.
- 24) Требования к подготовке арбитра и медиатора.
- 25) Использование социально-психологических технологий при урегулировании конфликта.
- 26) Лидерство и уровень конфликтности.
- 27) Диагностика конфликта.
- 28) Кризисы, конфликты в жизни группы и особенности стадий групповой динамики.
- 29) Стили поведения психолога в конфликтной ситуации.
- 30) Достоинства процедур по управлению конфликтами.

- 31) Модели развития межличностного конфликта.
- 32) Роль субъективного фактора в возникновении конфликта.
- 33) Социально-экономический фактор в возникновении конфликта.
- 34) Влияние конфликта на социально-психологический климат в группе.
- 35) Воздействие на группу со стороны макро- и микросреды.
- 36) Социальная реальность как объективная среда конфликта.
- 37) Этический кодекс психолога, работающего в организации.
- 38) Факторы определяющие выбор типа взаимодействия в конфликтной ситуации.
- 39) Превентивные меры и технологии преодоления конфликтов в психологической практике.
- 40) Специфика исследования конфликтов в разных науках.
- 41) Виды мотивационных образований.
- 42) Виды и характеристики потребности и их индивидуальная иерархия.
- 43) Структура мотива как сложного интегрального психологического образования.
- 44) Критерии классификации мотивов.
- 45) Критерии классификации потребностей.
- 46) Соотношение ценностей и потребностей личности в системе регуляции жизнедеятельности
- 47) Мотивационный потенциал различных видов стимуляции.
- 48) Роль подкрепления в стимулировании. Виды подкрепления. Режимы подкрепления.
- 49) Теория справедливости Дж. Адамса.
- 50) Двухфакторная теория Ф.Герцберга.
- 51) Типологическая модель мотивации В.И.Герчикова.
- 52) Модель трудовой мотивации И.Г.Кокуриной.
- 53) Принципы стимулирования персонала.
- 54) Особенности стимулирования персонала в организациях с разной структурой.
- 55) Материальное и нематериальное стимулирование персонала.
- 56) Мотивационные задачи на разных циклах жизни организации.

2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

2.1. Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине « Психология конфликтов и переговоров»:

1. Банк тестов по разделам и темам Раздел «Конфликты в организации»

1) Для чего необходимо составлять карту конфликта?

- а) чтобы поднять свой авторитет;
- б) для изучения статистики конфликтных ситуаций, и предотвращения их в будущем;
- в) с ее помощью можно наметить общую стратегию, этапы и способы разрешения конфликтных ситуаций;
- г) чтобы в дальнейшем конфликт не повторился.

2) Конфликт, возникающий по поводу проблем в области технологий и способов решения поставленных задач называют:

- а) конфликт отношений; б) конфликт задачи;
- в) конфликт процесса; г) конфликт интересов.

3) Конфликт между подгруппами как коллективными субъектами, между подгруппами не включенными в них членами называют:

- а) групповой;

- б) межмикрогрупповой;
- в) межличностный;
- г) микрогрупповой.

4) Деперсонифицированный и опосредованный конфликт соответствует высказыванию:

- а) «Я конфликтую с этим человеком, потому что с ним конфликтует моя и его подгруппа»;
- б) «Я конфликтую с этим человеком, потому что он мне неприятен»;
- в) «Я конфликтую с этим человеком, потому что он затронул мои интересы»;
- г) «Я конфликтую с группой, потому что она ущемляет мои интересы».

5) Поведение в конфликтной ситуации соответствует пяти типам взаимодействия (приспособление, конкуренция, избегание, сотрудничество, компромисс), которые выделил:

- а) К. Томас;
- б) А. Силларс;
- в) Дж. Рубин;
- г) Д. Пруйт.

6) Вид конфликта, возникающий из-за наличия у субъектов конкурентных целей называют:

- а) конструктивный;
- б) деструктивный;
- в) реалистичный;

г) нереалистичный.

7) К позитивным функциям конфликта относится:

- а) снижение социальной эффективности группы;
- б) уникальность и автономность каждого из взаимодействующих сторон в отдельности;
- в) разрушение психологической целостности группы;
- г) блокирование развития отношений между субъектами.

8) Отличительный признак конфликта от конкуренции:

- а) связан с антипатией между субъектами;
- б) предполагает абсолютный успех или неуспех каждого из субъектов;
- в) не всегда предполагает непосредственный контакт между субъектами;
- г) выражается прежде всего как взаимодействие.

9) Конфликт — это осведомленность вовлеченными в конфликт сторонами о различиях, несоответствиях, несовместимых желаниях или противоречивых требованиях. Такое определение соответствует:

- а) конфликту как острейшей форме противоречия и конкуренции.
- б) конфликту как способу разрешения противоречия в конкретной форме общения;
- в) конфликту как форме общения;
- г) конфликту как несоответствию сторон.

10) Можно ли запретить конфликты на работе?

- а) можно, но не всегда;
- б) да, всегда;
- в) нельзя, это неизбежно;
- г) можно с помощью материального стимулирования конфликтующих сторон.

11. Выделите один из способов управления конфликтами

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

12. Из чего складывается конфликт?

- а) конфликтной ситуации и инцидента;
- б) конфликтной личности и конфликтной ситуации;
- в) инцидента и конфликтной личности;
- г) совокупности источников конфликта;

13. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:

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

14. 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.

15. 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) организационные;
- г) договорные

Тестовые задания для второй аттестации.

1. 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.

2. Какие три вида посредничества различают при решении конфликта?

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

3. Социальное партнерство соответствует:

- а) переходу от «Конфликтного соперничества к деструктивному соперничеству»;
- б) переходу от «Конфликтного соперничества к отсутствию всякого взаимодействия между сторонами»;
- в) переходу от «Конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству»;
- г) переходу от «Конфликтного соперничества к компромиссу».

4. Методику разрешения конфликта с помощью сотрудничества предложил:

- а) Н.В. Гришина;
- б) А. Хедроуи;
- в) А. Филли;
- г) А.В. Сидоренков.

5. Согласно модели американских психологов М. Вудок и Д. Френсис на пути установления взаимодействия в группе первым шагом является:

- а) «экспериментирование»;
- б) «ближний бой»;
- в) «притирка»;
- г) «эффективность».

6. Слепая вера в личные качества руководителя называется:

- а) харизматическая власть;
- б) личная власть;
- в) власть основанная на принуждении;
- г) экспертная власть.

7. К какому типу относится человек, характеризующийся излишней требовательностью, мнительностью, подозрительностью, мелочностью?

- а) ригидный;
- б) демонстративный;
- в) целенаправленно конфликтный;
- г) сверхточный.

8. Резкая интенсификация борьбы оппонентов называется:

- а) сбалансированное противодействие;
- б) нормализация отношений;
- в) инцидент;
- г) эскалация.

9. Институционализация конфликта — это:

- а) устранение стихийности конфликта с помощью неформального взаимодействия;
- б) устранение стихийности конфликта с помощью установления норм и правил;
- в) предсказуемость конфликта и возможность его точного прогнозирования;
- г) достижение соглашения между конфликтующими сторонами.

10. Гарвардский метод «принципиальных переговоров» разработали:

- а) К. Томас и Р. Килмен;
- б) Р. Фишер и У. Юри ;
- в) Х. Корнелиус и Ш. Фэйр;
- г) Л. Козер и М. Дойч.

11. 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.

12. Резкая интенсификация борьбы оппонентов называется:

- а) сбалансированное противодействие;
- б) нормализация отношений;
- в) инцидент
- ;
- г) эскалация.

13. Для чего необходимо составлять карту¹⁴ конфликта?

- а) чтобы поднять свой авторитет;
- б) для изучения статистики конфликтных ситуаций, и предотвращения их в будущем;
- в) с ее помощью можно наметить общую стратегию, наиболее характерные этапы и способы разрешения конфликтных ситуаций;
- г) чтобы в дальнейшем конфликт не повторился.

14.Диалектическая теория конфликта была разработана:

- а) Р. Дарендорфом;б) М. Альбертом; в) К. Карстен;
- г) М. Месконом.

15.К социально-экономическим факторам в возникновении конфликтов в организациимогут быть отнесены:

- а) противоречия, вызванные индивидуальными психологическими особенностямиоппонентов;
- б) социальное неравенство;
- в) классовые противоречия;
- г) неудовлетворительные условия труда.

Критерии оценки

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент правильно выполнил 81-100% тестовых заданий;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент правильно выполнил 60-80% тестовых заданий;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если студент правильно выполнил 40-59% тестовых заданий;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если студент правильно выполнил 0-39% тестовых заданий.

2.2. Структура экзаменационного билета (примерная):

1. Основные направления в разработке теории конфликта.
2. Понятие организационного конфликта.

3.Критерии и шкала оценивания устного ответа, обучающегося на экзамене (зачете)

Максимальное количество баллов на экзамене (зачете) – 30, из них:

1. Ответ на первый вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.
2. Ответ на второй вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

Таблица 13

| № п/п | Характеристика ответа | Баллы |
|-------|---|--------------|
| 1. | Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного | 13-15 |

| | | |
|----|---|------------------|
| | <p>материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу</p> | |
| 2. | <p>Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.</p> | 10-12 |
| 3 | <p>Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу</p> | 7-9 |
| 4. | <p>Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу</p> | 6 и менее |

Расчет итоговой рейтинговой оценки

Таблица 14

| | |
|---------------------------|-----------------------|
| До 50 баллов включительно | «неудовлетворительно» |
| От 51 до 70 баллов | «удовлетворительно» |
| От 71 до 85 баллов | «хорошо» |
| От 86 до 100 баллов | «отлично» |

4. Уровни сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины (модуля)

Таблица 15

| Индикаторы достижения компетенции (ИДК) | Уровни сформированности компетенций | | | |
|---|-------------------------------------|--------------|---------------------|-----------------------|
| | «отлично» | «хорошо» | «удовлетворительно» | «неудовлетворительно» |
| | 86-100 | 71-85 | 51-70 | Менее 51 |
| | «зачтено» | | | «не зачтено» |
| <i>Код и наименование формируемой компетенции</i> | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| <p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> | <p>Знает современные достижения отечественной и зарубежной специальной психологии, и педагогики в области реабилитации, развития, воспитания и обучения лиц с ОВЗ; теоретико-методологические аспекты конструирования психокоррекционных программ с учетом типа нарушения</p> | <p>Знает современные достижения отечественной и зарубежной специальной психологии, и педагогики в области реабилитации, развития, воспитания и обучения лиц с ОВЗ; теоретико-методологические аспекты конструирования психокоррекционных программ с учетом типа нарушения</p> | <p>Знает современные достижения отечественной и зарубежной специальной психологии, и педагогики в области реабилитации, развития, воспитания и обучения лиц с ОВЗ; теоретико-методологические аспекты конструирования психокоррекционных программ с учетом типа нарушения</p> | <p>Не знает современные достижения отечественной и зарубежной специальной психологии, и педагогики в области реабилитации, развития, воспитания и обучения лиц с ОВЗ; теоретико-методологические аспекты конструирования психокоррекционных программ с учетом типа нарушения</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | <p>Умеет осуществлять психологопедагогическую коррекцию нарушений развития, составлять программы и подбирать методические приемы и техники релевантные нарушению развития; применять в образовательном процессе современные образовательные технологии, включая информационные ресурсы и ИКТ; адаптировать технологии психологопедагогической коррекции к условиям инклюзивного образования лиц с ОВЗ</p> | <p>Умеет осуществлять психологопедагогическую коррекцию нарушений развития, составлять программы и подбирать методические приемы и техники релевантные нарушению развития; применять в образовательном процессе современные образовательные технологии, включая информационные ресурсы и ИКТ; адаптировать технологии психологопедагогической коррекции к условиям инклюзивного образования лиц с ОВЗ</p> | <p>Умеет осуществлять психологопедагогическую коррекцию нарушений развития, составлять программы и подбирать методические приемы и техники релевантные нарушению развития; применять в образовательном процессе современные образовательные технологии, включая информационные ресурсы и ИКТ; адаптировать технологии психологопедагогической коррекции к условиям инклюзивного образования лиц с ОВЗ</p> | <p>Не умеет осуществлять психологопедагогическую коррекцию нарушений развития, составлять программы и подбирать методические приемы и техники релевантные нарушению развития; применять в образовательном процессе современные образовательные технологии, включая информационные ресурсы и ИКТ; адаптировать технологии психологопедагогической коррекции к условиям инклюзивного образования лиц с ОВЗ</p> |
|--|--|--|--|---|

| | Владеет технологиями организации психологопедагогической помощи с учетом особых потребностей, индивидуальных особенностей лиц с ОВЗ; методами и техниками психологопедагогической помощи с учетом особых потребностей, индивидуальных особенностей различных категорий лиц с ОВЗ | Владеет технологиями организации психологопедагогической помощи с учетом особых потребностей, индивидуальных особенностей лиц с ОВЗ; методами и техниками психологопедагогической помощи с учетом особых потребностей, индивидуальных особенностей различных категорий лиц с ОВЗ | Владеет технологиями организации психологопедагогической помощи с учетом особых потребностей, индивидуальных особенностей лиц с ОВЗ; методами и техниками психологопедагогической помощи с учетом особых потребностей, индивидуальных особенностей различных категорий лиц с ОВЗ | Не владеет технологиями организации психологопедагогической помощи с учетом особых потребностей, индивидуальных особенностей лиц с ОВЗ; методами и техниками психологопедагогической помощи с учетом особых потребностей, индивидуальных особенностей различных категорий лиц с ОВЗ |
|---|--|--|--|---|
| ПК-1. Способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов, должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата | Знает как применить комплекс специальных психологических мер содействия в области построения интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов. | Знает как применить комплекс специальных психологических мер содействия в области построения интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов. | Знает как применить комплекс специальных психологических мер содействия в области построения интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов. | Не знает как применить комплекс специальных психологических мер содействия в области построения интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов. |

ОПК-9-
Способность
разрабатывать и
реализовывать
психологические
программы,
направленные на
оценку
результативности
профессиональной
деятельности,
проведение
просветительской
работы в области
морально-
психологического
обеспечения
служебной
деятельности,
особенностей

| | | | |
|---|---|---|--|
| <p>Умеет применить комплекс специальных мер для проведения консультационной работы должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельностью личного состава.</p> | <p>Умеет применить комплекс специальных мер для проведения консультационной работы должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельностью личного состава.</p> | <p>Умеет применить комплекс специальных мер для проведения консультационной работы должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельностью личного состава.</p> | <p>Не умеет применить комплекс специальных мер для проведения консультационной работы должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельностью личного состава.</p> |
| <p>Владеет навыками применения комплекс специальных психологических мер, связанных с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата</p> | <p>Владеет навыками применения комплекс специальных психологических мер, связанных с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата</p> | <p>Владеет навыками применения комплекс специальных психологических мер, связанных с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата</p> | <p>Не владеет навыками применения комплекс специальных психологических мер, связанных с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата</p> |
| <p>Знает и демонстрирует умение разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и иных лиц в области просветительской работы по морально-психологическому обеспечению служебной деятельности.</p> | <p>Знает и демонстрирует умение разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и иных лиц в области просветительской работы по морально-психологическому обеспечению служебной деятельности.</p> | <p>Знает и демонстрирует умение разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и иных лиц в области просветительской работы по морально-психологическому обеспечению служебной деятельности.</p> | <p>Не знает и демонстрирует умение разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и иных лиц в области просветительской работы по морально-психологическому обеспечению служебной деятельности.</p> |

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| управления служебным коллективом, построения эффективной деловой коммуникации и межличностного взаимодействия сотрудников | | | | |
| | Умеет применять современные модели управления при руководстве служебным коллективом и построении эффективной деловой коммуникации и межличностного взаимодействия сотрудников. | Умеет применять современные модели управления при руководстве служебным коллективом и построении эффективной деловой коммуникации и межличностного взаимодействия сотрудников | Умеет применять современные модели управления при руководстве служебным коллективом и построении эффективной деловой коммуникации и межличностного взаимодействия сотрудников | Не умеет применять современные модели управления при руководстве служебным коллективом и построении эффективной деловой коммуникации и межличностного взаимодействия сотрудников |
| | Владеет умением разрабатывать и реализовывать психологические программы, направленные на оценку результативности профессиональной деятельности | Владеет умением разрабатывать и реализовывать психологические программы, направленные на оценку результативности профессиональной деятельности | Владеет умением разрабатывать и реализовывать психологические программы, направленные на оценку результативности профессиональной деятельности | Не владеет умением разрабатывать и реализовывать психологические программы, направленные на оценку результативности профессиональной деятельности |

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ
Психология конфликтов и переговоров (наименование дисциплины / модуля)
Направление подготовки _____
Профили _____
(год набора _____, форма обучения _____)
на 2024__ / 2025__ учебный год**

В рабочую программу дисциплины / модуля вносятся следующие изменения:

| № п/п | Раздел рабочей программы (пункт) | Краткая характеристика вносимых изменений | Основание для внесения изменений |
|-------|----------------------------------|---|----------------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |