

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

дисциплина

Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.03.02

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления

Программа

Управление персоналом

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Стерлитамак 2022

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

Знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30)

Способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31)

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: сущность и характеристики феномена конфликта; классификацию видов конфликта; характеристики структуры и динамики конфликта; методы анализа конфликта; способы разрешения конфликта и его профилактики; понятия конфликт, структура конфликта, динамика конфликта, ката конфликта, внутриличностный конфликт, межличностный конфликт, конфликтоген, социальный конфликт, социально-трудовой конфликт, переговоры, принципиальные переговоры, посредничество, медиация, арбитраж, суд.
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: анализировать структуру конфликта; выявлять причины конфликта; подбирать методы разрешения конфликта; подбирать меры профилактики конфликта в организации
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: навыками изучения конфликта; навыками разрешения конфликта; навыками профилактики конфликта в социально-трудовой

		сфере
Способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: сущность и характеристики трудового коллектива как команды; сущность и способы формирования сплоченности трудового коллектива; сущность и способы управления морально-психологическим климатом трудового коллектива
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: определять формальную и неформальную структуру трудового коллектива; определять уровень сплоченности трудового коллектива; определять морально-психологический климат трудового коллектива
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: навыками определения структуры, уровня сплоченности и морально-психологического климата трудового коллектива; навыками командообразования

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках вариативной части и относится к дисциплинам по выбору.

Данную учебную дисциплину дополняет последующее или параллельное освоение следующих дисциплин: «Управление конфликтами».

Дисциплина изучается на 2, 3 курсах в 4, 5 семестрах

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 108 акад. ч.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	10

практических (семинарских)	10
другие формы контактной работы (ФКР)	0,2
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	3,8
зачет	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	84

Формы контроля	Семестры
зачет	5

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				СР
		Контактная работа с преподавателем				
		Лек	Пр/Сем	Лаб		
1.4	Юридическое регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере	2	2	0	15	
1.3	Административное разрешение в социально-трудовой сфере	2	2	0	15	
1.2	Организационный механизм управления конфликтами	4	4	0	10	
1.1	Источники конфликтов в организациях	2	2	0	10	
1	Специфика социально-трудовых конфликтов и их регулирование	10	10	0	50	
	Итого	10	10	0	50	

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1.4	Юридическое регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере	Нормативное регулирование конфликтов. Конституция и Трудовой кодекс как юридическая основа регулирования социально-трудовых конфликтов. Органы, надзирающие за исполнением законодательства в трудовой сфере (инспекция по труду, профсоюз). Досудебное разрешение конфликтов в социально-трудовой сфере. Роль профсоюзов в урегулировании конфликтов. Арбитраж как юридическая форма разрешения конфликтов. Суд как юридическая форма разрешения конфликтов.
1.3	Административное разрешение в социально-	Руководитель как посредник при разрешении конфликтов в организации. Административные условия

	трудовой сфере	профилактики и предупреждения конфликтов в организации. Дисциплина как условие профилактики конфликтов. Сплоченность коллектива и благоприятный психологический климат как средство профилактики и условие разрешения конфликтов.
1.2	Организационный механизм управления конфликтами	Место управления конфликтами и стрессами в системе управления организацией и ее персоналом. Роль коллектива в преодолении конфликтов, возможности его влияние на конфликтное поведение отдельных сотрудников. Виды конфликтов в социально-трудовой сфере. Формы конфликтного поведения в организации – клика, забастовка, саботаж.
1.1	Источники конфликтов в организациях	Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов. Влияние условий труда на возникновение конфликтов. Предпосылки и типы конфликтов в сфере управления. Конфликты стиля управления. Причины и особенности инновационных конфликтов, источники сопротивления инновациям. Стрессы как причина возникновения и обострения конфликтов. Психологический террор (моббинг) в организации.
1	Специфика социально-трудовых конфликтов и их регулирование	

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1.4	Юридическое регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативное регулирование конфликтов. 2. Досудебные формы урегулирования конфликтов. 3. Арбитраж как форма урегулирования конфликтов. 4. Суд как форма урегулирования конфликта.
1.3	Административное разрешение в социально-трудовой сфере	<ol style="list-style-type: none"> 1. Решающая роль руководителя в урегулировании конфликтов. 2. Алгоритм деятельности руководителя по управлению конфликтом. 3. Оптимальное взаимодействие руководителя в отношениях с подчиненными. 4. Посредничество (медиация) как форма разрешения конфликта.
1.2	Организационный механизм управления конфликтами	<ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности социально-трудовых конфликтов. 2. Место управления конфликтами и стрессами в системе управления организацией и ее персоналом. 3. Роль коллектива в преодолении конфликтов, возможности его влияния на конфликтное поведение отдельных сотрудников. 4. Условия профилактики и предупреждения конфликтов в организации.
1.1	Источники конфликтов в организациях	<ol style="list-style-type: none"> 1. Источники конфликта в организации. 2. Специфика трудового конфликта. 3. Сопротивление изменениям со стороны

		трудового коллектива и способы его преодоления. 4. Моббинг, его причины и противодействие ему.
1	Специфика социально-трудовых конфликтов и их регулирование	