

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

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

дисциплина

Управление конфликтами

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.04.01

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

Направление

38.03.03

Управление персоналом

код

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: - системообразующие концепции, суть позиций исторически сложившихся школ и направлений, значение деятельности крупнейших отечественных и зарубежных ученых
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: - использовать концептуальное знание в анализе конфликтных ситуаций в социальной жизни общества, в социальных институтах
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: - социологическими методами анализа социальной информации, характеризующей состояние и процессы в социуме
Способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: - основные законы и принципы формирования и развития социального конфликта, механизмы социальных процессов, социальных изменений; принципы применения социологических

социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31)		знаний в практической деятельности
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: - ориентироваться в подходах социологического анализа конфликтов в их динамике
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: - приемами и навыками использования прикладной социологии в трудовой деятельности

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках вариативной части.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Психология», «Социология», «Основы менеджмента».

Данную учебную дисциплину дополняет последующее или параллельное освоение следующих дисциплин: «Управление социальным развитием организации», «Регулирование социально-трудовых отношений», «Коммуникативный менеджмент».

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7, 8 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 72 акад. ч.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	10
практических (семинарских)	12
другие формы контактной работы (ФКР)	0,2
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	3,8
зачет	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	46

Формы контроля	Семестры
-----------------------	-----------------

зачет	8
-------	---

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		
2.4	Тема 7. Вмешательство третьей стороны для урегулирования конфликта	2	0	0	6	
1	Раздел 1. Сущность и характеристики конфликта	6	6	0	22	
1.1	Тема 1. Понятие и типология конфликтов	2	2	0	7	
1.2	Тема 2. Структура конфликта	2	2	0	7	
2	Раздел 2. Управление конфликтом	4	6	0	24	
1.3	Тема 3. Динамика конфликта	2	2	0	8	
2.3	Тема 6. Переговоры как способ разрешения конфликта	2	2	0	6	
2.2	Тема 5. Методы управления конфликтом	0	2	0	6	
2.1	Тема 4. Специфика конфликтов в организации	0	2	0	6	
	Итого	10	12	0	46	

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
2.4	Тема 7. Вмешательство третьей стороны для урегулирования конфликта	Формы урегулирования конфликта третьей стороной. Суд, арбитраж и медиация как формы вмешательства третьей стороны в конфликт. Этапы медиации. Руководитель как регулятор конфликтов в организации.
1	Раздел 1. Сущность и характеристики конфликта	
1.1	Тема 1. Понятие и типология конфликтов	Понятие конфликта как формы социального взаимодействия. Признаки конфликта. Социальное противоречие как основная причина социальных конфликтов в современном обществе. Виды конфликтов, выделяемые по разным основаниям.
1.2	Тема 2. Структура конфликта	Структура конфликта. Субъекты, прямые и косвенные участники, предмет, образ конфликта, предконфликтная ситуация, инцидент, повод, инренесы и позиции участника,

		конфликтные действия, условия (среда) конфликта. Конфликт и манипуляция в транзактном анализе Э. Берна. Конфликтогены по В.П. Шейнову и их предупреждение.
2	Раздел 2. Управление конфликтом	
1.3	Тема 3. Динамика конфликта	Этапы развития конфликта. Стратегии поведения участников в конфликте. Позитивные и негативные последствия конфликта для человека и группы.
2.3	Тема 6. Переговоры как способ разрешения конфликта	Переговоры как метод урегулирования разногласий. Позиционный торг как способ переговоров. Принципиальные (конструктивные) переговоры по Р. Фишеру и У. Юри. Стилль поведения участников конфликта по К. Томасу и Р. Килменну. Стратегия и тактика ведения переговоров

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1	Раздел 1. Сущность и характеристики конфликта	
1.1	Тема 1. Понятие и типология конфликтов	1. Формирование и развитие конфликтологии. 2. Понятие конфликта и его признаки. 3. Причины социальных конфликтов. 4. Типология конфликтов.
1.2	Тема 2. Структура конфликта	1. Компоненты структуры конфликта. 2. Виды субъектов конфликта. 3. Искажения образа предмета, оппонента и ситуации конфликта. 4. Стилль поведения участников конфликта по К. Томасу и Р. Килменну.
2	Раздел 2. Управление конфликтом	
1.3	Тема 3. Динамика конфликта	1. Этапы развития и завершения конфликта. 2. Предконфликтная стадия. 3. Стадия открытого противоборства и эскалации конфликта. 4. Стадия завершения конфликта. 5. Послеконфликтная стадия и урегулирование отношений противников.
2.3	Тема 6. Переговоры как способ разрешения конфликта	1. Сущность процесса переговоров как способа урегулирования разногласий. 2. Характеристика переговоров методом позиционного торга. 3. Характеристика принципиальных (конструктивных) переговоров. 4. Стратегия и тактика ведения переговоров.
2.2	Тема 5. Методы управления конфликтом	1. Основные формы завершения конфликтов. 2. Картографии конфликта по Х. Корнелиусу и Ш. Фрейру.

		<ul style="list-style-type: none"> 3. Административные методы управления конфликтом. 4. Метод последовательных реципрокных инициатив Ч. Осгуда. 5. Полевой и процессуальный подход А. Минделла.
2.1	Тема 4. Специфика конфликтов в организации	<ul style="list-style-type: none"> 1. Причины конфликтов в организации. 2. Виды конфликтов в организации. 3. Специфика вертикальных конфликтов в организации. 4. Специфика горизонтальных конфликтов в организации. 5. Трудовой конфликт и его урегулирование.