

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «10» ноября 2021 г. №4

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления Б1. В.ДВ.04.01

краткое наименование дисциплины – Механизмы разрешения конфликтов
в системе ГМУ

по направлению подготовки:

38.03.04 Государственное муниципальное управление
направленность (профиль): «Внутренняя политика и лидерство»

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора - 2021

Новосибирск, 2021

Автор – составитель:

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом
Балганова Елена Владимировна

**Заведующий кафедрой управления персоналом СИУ – филиала РАНХ и
ГС:**

к.псих.н., доцент Доронина И.В.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы..... | 4 |
| 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО..... | 4 |
| 3. Содержание и структура дисциплины..... | 5 |
| 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине..... | 8 |
| 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины... .. | 24 |
| 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине..... | 26 |
| 6.1. Основная литература..... | 26 |
| 6.2. Дополнительная литература..... | 28 |
| 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы..... | 29 |
| 6.4. Нормативные правовые документы..... | 29 |
| 6.5. Интернет-ресурсы | 29 |
| 6.6. Иные источники | 30 |
| 7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы..... | 30 |

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

1.1. Дисциплина Б1. В.ДВ.04.01 «Механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1.

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|-----------------|---|----------------------------------|--|
| ПКс - 1 | Способен применять технологии политического управления и организации политических кампаний, управления общественным мнением и настроением, как в штатных, так и в экстремальных ситуациях | ПКс-1.4 (очная форма обучения) | Способность применять технологии политического управления и организации политических кампаний, управления общественным мнением и настроением, как в штатных, так и в экстремальных ситуациях |
| | | ПКс-1.4 (заочная форма обучения) | Способность квалифицированно применять нормативные правовые акты в сфере избирательного права и моделировать избирательный процесс в Российской Федерации |

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

| ОТФ/ТФ | Код этапа освоения компетенции | Результаты обучения |
|---|----------------------------------|--|
| участие в организации политических кампаний и управлении общественным мнением | ПКс-1.4 (очная форма обучения) | <p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теорию и психологию конфликтов (понятие, причины, классификацию, динамику, формы, фазы, стадии, участников, субъекты и объект); - характеристику социально-политических конфликтов; - технологии предупреждения и управления конфликтами. <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предупреждать конфликты; - управлять конфликтами. <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определения характеристик конфликта и принятия меры по его предупреждению или управлению им. |
| | ПКс-1.4 (заочная форма обучения) | |

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

1.1. Дисциплина Б1. В.ДВ.04.01 «Механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления» изучается студентами очной

формы обучения на четвертом курсе (8 семестр), студентами заочной формы – на четвертом курсе (7-8 семестр), общая трудоемкость дисциплины 23Е, 72 акд.ч.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для очной формы обучения: 24 часа, из них 8 часов лекций, 16 часов семинарских занятий, на самостоятельную работу обучающихся выделено 48 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для заочной формы обучения: 10 часов, из них 4 часа лекций, 6 часов семинарских занятий. На самостоятельную работу обучающихся выделено 58 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачет.

Место дисциплины (модуля)

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

| | |
|----------|---|
| Б1. В.22 | Политический менеджмент |
| Б1. В.12 | Политический маркетинг |
| Б1. В.07 | Тренинг "Лидерство и управление командой" |
| Б1. В.21 | Избирательное право |

Освоение дисциплины «Механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления» является основой для дальнейшего формирования компетенций по дисциплине:

по заочной форме обучения

| | |
|----------------|----------------------------|
| Б1. В.ДВ.08.01 | Парламентская деятельность |
|----------------|----------------------------|

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Объем дисциплины, час. | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации |
|-----------------------------|--|------------------------|---|----|----|-----|----|--|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | |
| | | | л | лр | пз | КСР | | |
| <i>Очная форма обучения</i> | | | | | | | | |
| Тема 1. | Конфликт как социально-психологический феномен | 9 | 1 | | 2 | | 6 | О |
| Тема 2. | Конфликт как тип трудных ситуаций | 9 | 1 | | 2 | | 6 | О |
| Тема 3. | Конфликты в различных сферах человеческого | 16 | 2 | | 4 | | 10 | О, ПЗ |

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), практическое задание (ПЗ)

| | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-----------|-------------|--|-------------|--|-------------|-------|
| | взаимодействия | | | | | | | |
| Тема 4. | Формирование коммуникативной компетентности | 11 | 1 | | 2 | | 8 | О |
| Тема 5. | Компетентное управление как фактор предупреждения конфликта | 11 | 1 | | 2 | | 8 | О |
| Тема 6. | Предупреждение конфликтных взаимоотношений | 16 | 2 | | 4 | | 10 | О, ПЗ |
| Промежуточная аттестация | | | | | | | | Зачет |
| Всего: | | 72 | 8 | | 16 | | 48 | ак.ч. |
| | | 2 | 0,22 | | 0,44 | | 1,34 | З.Е. |
| | | 54 | 6 | | 12 | | 36 | ас.ч. |

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Объем дисциплины, час. | | | | | Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточной аттестации | |
|-------------------------------|---|------------------------|---|----|-------------|-----|--|-------|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | | СР |
| | | | л | лр | пз | КСР | | |
| <i>Заочная форма обучения</i> | | | | | | | | |
| Тема 1. | Конфликт социально-психологический феномен как | 36 | 2 | | 2 | | 8 | О |
| Тема 2. | Конфликт как тип трудных ситуаций | | | | | | 10 | О |
| Тема 3. | Конфликты различных сферах человеческого взаимодействия в | | | | 2 | | 12 | О, ПЗ |
| Тема 4. | Формирование коммуникативной компетентности | 32 | 2 | | | | 8 | О, Д |
| Тема 5. | Компетентное управление как фактор предупреждения конфликта | | | | 2 | | 8 | О, Д |
| Тема 6. | Предупреждение конфликтных взаимоотношений | | | | | | 12 | О, ПЗ |
| Промежуточная аттестация | | 4 | | | | | | Зачет |
| Всего: | | 72 | 4 | | 6 | | 58 | ак.ч. |
| | | 2 | 0,13 | | 0,17 | | 1,7 | З.Е. |
| | | 54 | 3 | | 4,5 | | 43,5 | ас.ч. |

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), практическое задание (ПЗ)

Содержание дисциплины

Тема 1. Конфликт как социально-психологический феномен

Достижения теоретиков социологии конфликта О. Конт, Л. Коузер, Т. Парсонс, Р. Дарендорф, К. Боулдинг, А. Рапопорт и др. Понятие конфликта. Конфликт и противоречие как основа конфликта. Причины конфликта. Функции конфликта, их позитивные и негативные проявления. Классификация конфликтов. Субъекты и объект конфликта. Участники конфликта (подстрекатели, пособники, организаторы, наблюдатели). Детерминанты, мотивации, цели субъектов конфликта. Динамика и формы протекания конфликтов. Основные фазы и стадии развертывания конфликта.

Тема 2. Конфликт как тип трудных ситуаций

Тип трудных ситуаций. Типы конфликтных личностей (по С. М. Емельянову). Поведение человека в трудной ситуации. Поведение психологически устойчивой и неустойчивой личности в трудной ситуации. Влияние психологической устойчивости и профессионального мастерства на эффективность деятельности в трудных ситуациях. Структура конфликтоустойчивости личности. Выбор стратегии поведения в конфликте (по А. И. Шпилову). Основные стратегии поведения в конфликте (по К. Томасу). Основные пути и способы разрешения значимых противоречий в социальном взаимодействии.

Тема 3. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия

Конфликты в диаде «руководитель — подчиненный». Причины конфликтов «руководитель — подчиненный». Предупреждение конфликтов «по вертикали» (по А. И. Шпилову). Разрешение конфликтов «по вертикали». Межличностные конфликты. Внутригрупповые конфликты. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Межэтнические конфликты. Трудовые конфликты. Конфликты в сфере государственного управления. Природа конфликта в системе государственного управления. Конфликт интересов на государственной гражданской и муниципальной службе. Политические и межгосударственные конфликты. Внутриполитические конфликты. Межгосударственные конфликты.

Тема 4. Формирование коммуникативной компетентности

Понятие коммуникативной компетенции. Закономерности межличностных отношений. Уровни и показатели коммуникативной компетентности в деловом межличностном общении. Коммуникативные барьеры. Стереотипы восприятия. Коммуникативные стили. Коммуникативные технологии воздействия. Специальные виды коммуникативной компетентности государственных служащих. Толерантность как средство повышения эффективности общения. Влияние инициального коммуникативного поведения на возникновение конфликтной ситуации (по А. П. Егидесу). Коммуникативное поведение в неопределенных и конфликтных ситуациях и с конфликтными людьми.

Тема 5. Компетентное управление как фактор предупреждения конфликта

Управление конфликтом. Особенности управления конфликтом. Зависимость успешности разрешения проблемной ситуации от точности прогноза ее развития. Подготовка неконфликтного управленческого решения. Принятие неконфликтного управленческого решения. Выполнение неконфликтного управленческого решения. Семнадцать этапов эффективного неконфликтного управления. Пять способов оценки результатов деятельности. Способы предупреждения конфликтов в процессе оценивания.

Тема 6. Предупреждение конфликтных взаимоотношений

Технологии предупреждения конфликта. Сбалансированность социального взаимодействия как способ предупреждения конфликтов. Предупреждение конфликтов посредством изменения собственного отношения к ситуации. Способы и приемы влияния на оппонента в целях предупреждения конфликта. Критерии, формы, факторы завершения конфликтов. Роль третьей стороны в завершении конфликтов. Правовые механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления. Технологии контроля и урегулирования конфликтов в сфере государственного и муниципального управления. Механизмы предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 5.

Методы текущего контроля для очной, заочной форм обучения

| Тема (раздел) | | Методы текущего контроля успеваемости |
|---------------|---|--|
| Тема 1. | Конфликт как социально-психологический феномен | Опрос |
| Тема 2 | Конфликт как тип трудных ситуаций | Опрос |
| Тема 3 | Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия | Опрос Подготовка докладов Практическое задание |
| Тема 4. | Формирование коммуникативной компетентности | Опрос |
| Тема 5. | Компетентное управление как фактор предупреждения конфликта | Опрос |

| | | | |
|------------|-----------------------------------|-------------|-------------------------------|
| Тема 6. | Предупреждение взаимоотношений | конфликтных | Опрос Практическое задание |
|------------|-----------------------------------|-------------|-------------------------------|

4.1. Зачет проводится в форме устного/письменного ответа на вопросы и устного/письменного выполнения практических заданий (очная и заочная форма обучения); письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре управления персоналом.

Типовые вопросы и задания для устного (письменного) опроса

Тема 1. Конфликт как социально-психологический феномен

1. Какова сущность конфликта?
2. В чем диалектическая природа конфликта?
3. Опишите достижения зарубежной конфликтологии: О. Конт, Л. Коузер, Т. Парсонс, Р. Дарендорф, К. Боулдинг, А. Рапопорт и др.
4. Какие уровни проявления конфликта организации вы знаете?
5. Каковы основные концепции научных воззрений на конфликт?
6. В чем специфика подхода к проблеме конфликта в отечественной конфликтологии?
7. Каковы объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций?

Тема 2. Конфликт как тип трудных ситуаций

1. Дайте определение понятию «трудная ситуация».
2. Перечислите типы трудных ситуаций деятельности и охарактеризуйте их.
3. Перечислите трудные ситуации социального взаимодействия и охарактеризуйте их.
4. Перечислите трудные ситуации с внутриличностного плана и охарактеризуйте их.
5. Перечислите трудные бытийные ситуации и охарактеризуйте их.
6. Перечислите и дайте характеристику типам конфликтных личностей (по С. М. Емельянову).
7. Каковы основные стили поведения в конфликтной ситуации?
8. Чем определяется выбор того или иного стиля поведения в конфликте?
9. Какова продуктивность решения проблемы при выборе определенного стиля разрешения конфликта?
10. Опишите стили поведения государственного служащего в ситуациях: а) целесообразного применения стиля; б) предотвращения конфликта; в) разрешения конфликта. Оцените правильность выбора государственным служащим стиля поведения.
11. Какие основные характеристики «конфликтной личности» вы знаете?

Тема 3. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия

1. Какие существуют причины межличностного конфликта?
2. Назовите основные формы проявления межличностного конфликта в организации.
3. В чем заключается сложность межличностных конфликтов для органов власти?
4. В чем заключаются особенности статусных и ролевых конфликтов в вашей группе?
5. Какие виды внутригрупповых конфликтов вам известны?
6. Опишите объективные причины возникновения конфликтов в звене «руководитель — подчиненный» на примере вашей организации.
7. Какова природа межгрупповой враждебности?
8. В чем заключается феномен ингруппового фаворитизма?
9. Назовите способы профилактики межгрупповых конфликтов?
10. Приведите примеры межгрупповых конфликтов в органах власти.
11. Приведите примеры ингруппового (межгруппового) фаворитизма в деловой сфере?
12. Назовите основные особенности государственной и муниципальной службы как сферы профессиональной деятельности.
13. Выделите основные изменения содержания понятий конфликт интересов в нормативных правовых актах.
14. Определите особенности категорий и сфер конфликта интересов.
15. Какие, по вашему мнению, основные причины конфликта интересов?

Тема 4. Формирование коммуникативной компетентности

1. Какие существуют уровни коммуникативной компетенции? Чем они характеризуются?
2. Каков ваш уровень коммуникативной компетенции? Обоснуйте ответ.
3. С какими коммуникативными барьерами вам приходится сталкиваться в вашей профессиональной деятельности? Как вы их преодолеваете?
4. Охарактеризуйте структуру коммуникативной компетентности.
5. Какова роль коммуникативной компетентности в деятельности государственного служащего?
6. Перечислите принципы эффективной коммуникации.

Тема 5. Компетентное управление как фактор предупреждения конфликта

1. На основе алгоритма действия руководителя по управлению конфликтом проанализируйте реальный конфликт из вашего опыта.
2. Назовите способы и приемы изменения своего поведения в предконфликтной ситуации.
3. Охарактеризуйте способы влияния на поведения оппонента.

4. Перечислите этапы подготовки неконфликтного управленческого решения и охарактеризуйте их.

5. Как уменьшить вероятность конфликтов при оценивании?

Тема 6. Предупреждение конфликтных взаимоотношений

1. Какие современные технологии разрешения конфликтов вам известны? В чем заключается их особенность?

2. Назовите первую и вторую линии последовательного продвижения в восприятии образа оппонента.

3. Назовите два отличия между структурно-функциональным и структурно-информационным подходами при анализе и диагностике конфликта.

4. Перечислите основные отличия между предупреждением и профилактикой конфликтов.

5. Назовите по три ключевых слова, характеризующих различные формы завершения конфликта.

6. Выделите основные характеристики посреднической деятельности при урегулировании конфликтов.

7. Какими нормативными актами регулируются механизмы предупреждения и урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе?

8. Какие механизмы предупреждения и урегулирования конфликта интересов вы считаете самыми действенными?

9. Оцените эффективность мер руководителя по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

10. Выделите этапы порядка формирования комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Типовые темы для докладов

1. Конфликты между государством и обществом (проблема легитимности).

2. Конфликты между различными ветвями власти (законодательной, исполнительной и судебной).

3. Конфликты между государством и отдельными институтами политической системы (например, между государством и политической партией).

4. Конфликты между государственно-правовой системой и оппозицией, стремящейся эту систему изменить.

5. Конфликты между государством и личностью (проблемы соблюдения прав человека).

6. Оптимизация управленческих решений по разрешению конфликтов в государственной службе.

7. Рычаги вертикального давления (персональная ответственность, реорганизации административной структуры, кадровые назначения).

8. Совершенствования стиля деятельности государственных институтов (образование различного рода союзов и партий, активного влияния на законотворческий процесс, развитие навыков использования судебных инстанций, формирование определенного общественного климата).

Типовые практические задания

Задание 1. Проанализируйте практическую ситуацию.

В подмосковном поселке Котельники орган местного самоуправления осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией и законодательством РФ.

Формами местного самоуправления являются: референдум, сход, выборы органов и должностных лиц местного самоуправления, территориальное общественное самоуправление.

Структура органов местного самоуправления определяется местным сообществом муниципального образования самостоятельно и закрепляется в уставе муниципального образования в соответствии с законодательством.

В сентябре 1996 года прошли выборы Главы поселка и представительного органа. Была разработана структура муниципального образования «Поселок Котельники» и утверждено штатное расписание, в соответствии с которым был набран штат сотрудников в администрацию, часть сотрудников перешла из предыдущего состава. В администрации работают 45 человек. Коллектив сложился достаточно дружный, молодой, сплоченный. В структуре администрации предусмотрены должности первого заместителя главы администрации и три его зама: по экономическим, социальным и финансовым вопросам.

Первый заместитель главы администрации Петров В.В. работает в администрации 7 лет, работу знает хорошо, пользуется уважением у сотрудников. Заместителем главы администрации по финансовым вопросам работает Сидорова А.А., которая трудится в администрации уже 6 лет, пришла из Федерального казначейства на должность главного бухгалтера и вскоре была назначена заместителем главы администрации. Сидорова является грамотным специалистом, хорошо владеющим информацией по законодательной базе.

Заместителем главы администрации по социальным вопросам является Глазкова В.В., работающая в администрации 16 лет. В свое время Глазкова была избрана секретарем исполкома и осталась на долгие годы в администрации. У нее большой опыт работы, знание людей из данного округа, она квалифицированно разбирается в вопросах социальной защиты и помощи населению.

Должность заместителя главы администрации по экономическим вопросам долгое время была свободной в связи с тем, что не могли подобрать соответствующего специалиста (рядом находится Москва и жители района традиционно ориентируются на работу в столице). Год назад, наконец, был найден специалист — Иванова Р.Р. Она пришла из комитета по жилищно-коммунальному хозяйству администрации Московской области. Выбор был

остановлен на ней, потому что ее профессионализм соответствовал тому кругу вопросов, которые предполагается решать на должности главы администрации по экономике в современных условиях. Кроме того, Иванова, являлась жительницей поселка.

Коллектив принял Иванову хорошо, с уважением к ее предыдущей деятельности. Но с течением времени в коллективе стали появляться конфликтные ситуации: сначала незначительные, потом все серьезнее. Один из конфликтов возник при перераспределении должностных обязанностей между Сидоровой и Ивановой.

Так как, Сидорова работала давно, а должность зама по экономике была вакантна, то Сидорова выполняла часть этих функций. В этой связи при определении круга обязанностей Ивановой Сидорова заявила, что те организации, с которыми у нее налажены контакты и вопросы решаются нормально, должны остаться за ней, а Иванова пусть сама устанавливает отношения с теми организациями, где данная работа не проводилась. Однако Иванова не стала проводить изменений в работе и продолжила работу с уже охваченными организациями. Появились случаи, когда Иванова брала отчеты у Сидоровой, обобщала данные и докладывала руководству о проделанной работе. На одном из совещаний Сидорова возмутилась подобными действиями Ивановой и выступила. Иванова стала достаточно эмоционально доказывать, что она более компетентна в подобных вопросах. Разгорелся спор, который прекратил первый заместитель главы администрации. Однако конфликт происходил на совещании, на котором присутствовало много сотрудников, в результате в конфликт были втянуты сотрудники этих подразделений. Обстановка в двух подразделениях администрации существенно затрудняет дальнейшую работу всех подразделений.

Вопросы по ситуации:

1. Определите объективные причины создавшейся конфликтной ситуации.
2. Интересы каких групп и сотрудников задействованы, какие защитные механизмы были включены и у кого при создавшейся ситуации?
3. В чем состоят субъективные причины конфликтной ситуации?
4. Как сказалась конкуренция отношений на формировании конфликта?

Задание 2. Постройте карту конфликта для приведенной практической ситуации.

В одном из управлений местной администрации работает 30 сотрудников. Коллектив сложился достаточно сплоченный и дружный. Начальник отдела Иванчук В.Л. проявил себя умелым руководителем, пользуется заслуженным уважением у большинства сотрудников.

В начале года правление компании принимает решение о переводе Иванчука В.Л. на другую, более высокую должность в администрации. В коллективе отдела есть неформальный лидер — Петрович И.И., которого многие сотрудники, в том числе и бывший руководитель отдела, прочат на должность нового начальника. Кроме того, в отделе есть еще несколько высококвалифицированных специалистов, чей опыт и профессионализм

позволяют претендовать на руководящее место.

Однако руководство принимает совершенно неожиданное для коллектива отдела решение: новым руководителем отдела назначается человек «со стороны», который никогда раньше не работал в данной администрации.

Вначале сотрудники отдела находились в состоянии удивления, поскольку никто не ожидал такого поворота событий и на этой должности уже видели одного «из своих». Постепенно состояние удивления меняется на возмущение, причем особенно сильно возмущаются те, кто предположительно мог занять это место. Новый начальник Сеницын И.Е. — специалист высокого класса, но в связи с тем, что в данной организации ранее не работал, некоторыми тонкостями в специфике работы отдела просто не владеет. С его появлением в коллективе возникает конфликтная ситуация. Многие сотрудники недовольны его назначением, а некоторые не хотят видеть «варяга» своим руководителем.

На одном из совещаний в отделе между Сеницыным И.Е. и Петровичем И.И. возник спор по вопросу качества выполняемой работы. Петрович И.И. настаивал на том, чтобы прислушались к его мнению, поскольку он давно работает в отделе и считает себя вполне компетентным в данном вопросе. На это Сеницын И.Е. ответил в том смысле, что вопрос, затрагивающий многих сотрудников, не может решаться одним человеком, даже если он очень опытный специалист.

После такого совещания Петрович И.И. счел себя оскорбленным, обратился к руководству компании с просьбой о переводе его в другой отдел. За ним еще 7 человек пишут подобные заявления руководству. В коллективе разгорается открытый конфликт. Дальнейшая нормальная работа отдела становится невозможной.

Вопросы по ситуации:

1. В чем причина создавшейся ситуации?
2. Какие задачи решало руководство организации при назначении руководителя отдела со стороны?
3. В чем может состоять управление конфликтом и на каком уровне возможно его осуществление?
4. Каковы позитивные функции данного конфликта и для кого?
5. В чем будут состоять затраты ресурсов (времени, средств) при решении данной ситуации?

Типовые варианты вопросов для письменного ответа электронного семинара (заочная форма обучения)

1. Что имеют в виду, когда говорят: «это конфликт»?
2. Какие смыслы вкладывают в содержание понятия «конфликт»?
3. В каких отношениях находятся такие понятия как «противоречие» и «конфликт»?
4. Можно ли представить себе разрешение конфликта без разрешения противоречия?
5. Что определяет выбор подхода для работы с конфликтом?

6. Чем отличается работа с конфликтом от работы в конфликте?
7. В чем специфичность посреднической позиции?

Типовые варианты контрольной работы (заочная форма обучения)

1. Конфликты между государством и обществом.
2. Конфликты между различными ветвями власти
3. Конфликты между государством и отдельными институтами политической системы.
4. Конфликты между государственно-правовой системой и оппозицией.
5. Конфликты между государством и личностью.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Таблица 6.

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|-----------------|---|----------------------------------|--|
| ПКс - 1 | Способен применять технологии политического управления и организации политических кампаний, управления общественным мнением и настроением, как в штатных, так и в экстремальных ситуациях | ПКс-1.4 (очная форма обучения) | Способность применять технологии политического управления и организации политических кампаний, управления общественным мнением и настроением, как в штатных, так и в экстремальных ситуациях |
| | | ПКс-1.4 (заочная форма обучения) | Способность квалифицированно применять нормативные правовые акты в сфере избирательного права и моделировать избирательный процесс в Российской Федерации |

Таблица 7.

| Этап освоения компетенции | Показатель оценивания | Критерий оценивания |
|--|--|---|
| ПКс-1.4 (очная форма обучения) Способность применять технологии политического управления и организации политических кампаний, управления общественным мнением и настроением, как в штатных, так и в экстремальных ситуациях | Демонстрирует навыки применения технологий политического управления и организации политических кампаний, управления общественным мнением и настроением, как в штатных, так и в | Продемонстрированы навыки применения технологий политического управления и организации политических кампаний, управления общественным мнением и настроением, как в штатных, так и в |

| | | |
|---|---|---|
| | экстремальных ситуациях | экстремальных ситуациях |
| ПКс-1.4 (заочная форма обучения) Способность квалифицированно применять нормативные правовые акты в сфере избирательного права и моделировать избирательный процесс в Российской Федерации | Может квалифицированно применять нормативные правовые акты в сфере избирательного права и моделировать избирательный процесс в Российской Федерации | Квалифицированно применяет нормативные правовые акты в сфере избирательного права и моделирует избирательный процесс в Российской Федерации |

4.3.2. Типовые оценочные средства

Полный перечень вопросов и заданий находится на кафедре управления персоналом

Типовые вопросы и задания для подготовки к зачету

1. Структура и динамика развития конфликта.
 2. Типология конфликтов в организации.
 3. Анализ и диагностика в управлении конфликтами.
 4. Профилактика и предупреждение в управлении конфликтами.
 5. Формы завершения конфликтов.
 6. Разрешение как форма завершения конфликтов.
 7. Поведенческие стратегии в конфликтных ситуациях (модель Томаса-Килменна).
 8. Сотрудничество как поведенческая стратегия.
 9. Сущность конструктивного управления конфликтами.
 10. Переговоры как современная технология разрешения конфликтов.
 11. Посредничество в разрешении конфликтов.
 12. Структурные методы разрешения конфликтов.
 13. Конфликтологическая типология работников организации.
 14. Конфликты в организациях: традиционный и современный подходы.
 15. Способы разрешения внутриличностных конфликтов.
 16. Методы разрешения межличностных конфликтов
 17. Руководитель как субъект конфликто разрешения.
 18. Средства и механизмы разрешения трудовых конфликтов
 19. Конфликт интересов на государственной гражданской и муниципальной службе.
 20. Механизмы предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе.
 21. Теория и практика разрешения трудовых конфликтов.
 22. Правовые основы урегулирование трудовых конфликтов.
- Конфликт в государственной сфере: понятие, виды, содержание, проблемы.
- Конфликты между государством и обществом (проблема легитимности).

Конфликты между различными ветвями власти (законодательной, исполнительной и судебной).

Механизмы разрешения конфликтов в государственном управлении:
рычаги вертикального давления

Механизмы разрешения конфликтов в государственном управлении:
персональная ответственность

Механизмы разрешения конфликтов в государственном управлении:
реорганизации административной структуры

Механизмы разрешения конфликтов в государственном управлении:
кадровые назначения

Типовые билеты к зачету

Билет 1.

Вопрос: Какие средства используются при разрешении трудовых конфликтов?

Задание: Проведите структурный анализ конфликта: выделите оппонентов, объект конфликта, причины конфликта, тип конфликта. Предложите способы и мероприятия по разрешению конфликта.

В компании «Уклад» очень низкая производительность труда, и это является постоянной проблемой для директора. Он все время говорит о повышении производительности и требует с HR-менеджера – Ольги Малышевой – улучшения условий труда и качества персонала.

Ольга с огромным трудом договорилась с подшефным техникумом, чтобы они прислали на практику молодых, интересно рассказала им о компании, о возможностях, которые предприятие предоставляет своим сотрудникам.

После подробной презентации у новых работников появилось большое желание работать и стать частью компании: они задавали вопросы, интересовались продвижением, тонкостями будущих обязанностей.

Они начинали работать с энтузиазмом, но со временем, даже через полгода работы, высоких результатов не появлялось. К тому же многие из новых работников вскоре подали заявление об уходе и уволились. На вопрос Ольги о причинах увольнения они уклончиво отвечали, что они не видят перспектив работы в организации, т.к. работают с двойными нагрузками, а зарплата маленькая как у стажеров. И им надоело постоянно делать чужую работу, работая за двоих – троих человек. Назревала конфликтная ситуация, которая требовала разрешения.

Когда Малышева стала изучать причины ситуации, то оказалось, что молодежь в организации подвергается большим производственным перегрузкам со стороны более опытных работников, и потому молодые работники не выдерживают и уходят.

А «старики», те, кому за 50, работают вполсилы, больше приглядывают за молодыми, больше контролируют их, а чаще просто передают им свой объем работы.

Когда Ольга поинтересовалась у директора, почему сложился такой

несправедливый порядок, он объяснил, что «старики» временно сидят как бы на «скамейке запасных», если что – они готовы в любую минуту начать работать и «дать фору молодым». А вот если их отправить на пенсию, то обратно они уже не вернуться, а на молодежь ставку делать нельзя – она сегодня есть, а завтра нет. Их то в армию заберут, то еще что-нибудь. «Стариков» держат для того, чтобы молодежь не расслаблялась и знала свое место.

Ольгу такая формулировка обескуражила. О каком повышении производительности труда может идти речь, если штат раздут искусственно, а производительность труда ниже средней по отрасли? Можно ли в таких условиях повысить эффективность персонала и устранить конфликтную ситуацию, которая назрела в организации.

Билет 2

Вопрос: Приведите примеры ситуаций, в которых четко можно определить объект и предмет конфликта.

Задание: Проанализируйте предложенную ситуацию с точки зрения динамики конфликта. Какие периоды и этапы развития конфликта вы можете в ней выделить?

На кафедре вуза была принята молодым специалистом одна из выпускниц Лялина. Она быстро освоилась с должностью ассистента и почувствовала себя вполне уверенно, тем более что благодаря своему общительному характеру была знакома чуть ли не со всеми сотрудниками. Только с заведующим кафедрой Умновым установить хорошие отношения Лялиной не удалось. Он явно не одобрял постоянные отлучки Лялиной, бесконечные разговоры на посторонние темы, которые она затевала с сотрудниками кафедры, ее нерабочее настроение. Поняв, что расположения Умнова ей не добиться, Лялина резко изменила свое поведение. Если раньше она выполняла распоряжения заведующего кафедрой, то теперь ограничила объем своей работы тем минимумом, который был необходим, чтобы продержаться на кафедре. Пользуясь привилегиями молодого специалиста, она отказывалась руководить практикой студентов, требовала пересмотра учебных планов, ссылаясь на положение о высшей школе, которое позволяло ассистенту не читать лекций, отказалась от преподавания и вела лабораторные и практические занятия.

Одним словом, Лялина откровенно провоцировала Умнова на конфликты, и он шел на них, считая ниже своего достоинства не принять вызов, тем более что другого выхода из создавшегося положения и не видел.

Решительность и «смелость» Лялиной снискали ей популярность среди молодых специалистов даже за пределами кафедры, не говоря уже о том, что другие ассистенты явно ориентировались на Лялину. Расстановка сил складывалась не в пользу заведующего кафедрой.

После некоторых размышлений Умнов резко изменил стратегию поведения. На очередном заседании кафедры после требования Лялиной снять с нее часть учебной нагрузки Умнов, к удивлению, все сотрудников, не

только не выразил возмущения, но охотно пошел ей на встречу, сказав лишь, что, поскольку эти часы все равно нужно отработать, он возьмет на себя часть нагрузки Лялиной, а оставшиеся часы придется распределить между остальными сотрудниками кафедры.

Когда одной из ассистенток кафедры пришлось ехать вместо Лялиной в командировку, удивление сотрудников сменилось возмущением. Умнова обвиняли в слабых характеристиках, чрезмерной терпимости, но вместе с тем недовольство высказывалось и в адрес Лялиной.

Ассистентки, которые теперь читали за нее лекции и вели дополнительные практические занятия, сменили симпатию на явную недоброжелательность. Лялина растерялась. Такого поворота событий она не ожидала. Все ее капризы и претензии тотчас же удовлетворялись.

О ней стали говорить, что она пользуется мягкостью и терпимостью Умнова, чтобы добиться особого положения на кафедре.

Былые почетатели Лялиной отвернулись от нее. Она потеряла свою популярность и приобрела врагов. Поскольку Лялина привыкла быть в центре внимания и вызывать восхищение окружающих, атмосфера недоброжелательности, сложившаяся вокруг нее на кафедре, стала казаться невыносимой. Она начала вести себя заносчиво и грубо, чем еще больше восстановила против себя коллектив.

Через некоторое время Лялина вынуждена была подать заявление об увольнении. Умнов решил выдержать характер до конца и стал уговаривать Лялину остаться, ссылаясь на то, что не имеет права уволить молодого специалиста до истечения трехлетнего срока работы. Тогда Лялина обратилась к декану и добилась разрешения на увольнение. После ее ухода кафедра вздохнула с облегчением, между сотрудниками и заведующим восстановились прежние отношения.

Типовые варианты тестовых заданий (для заочной формы обучения)

1. Какой теории в конфликтологии придерживался Льюис Козер?

*теории позитивно-функционального конфликта.

теории конфликтной модели общества.

общей теории конфликта.

2. Какой теории в конфликтологии придерживался Ральф Дарендорф?

теории позитивно-функционального конфликта.

*теории конфликтной модели общества.

общей теории конфликта.

3. Какой теории в конфликтологии придерживался Кеннет Боулдинг?

теории позитивно-функционального конфликта.

теории конфликтной модели общества.

*общей теории конфликта.

4. Кто доказал, что конфликты являются неустранимой частью социальной жизни?
- *М. Вебер.
 - К. Маркс.
 - *Г. Зиммель.
 - Г. Гегель.
 - Н. Макиавели.
5. Кто считает, что главным источником конфликта являются не экономические, а политические противоречия между социальными группами?
- В. Ленин
 - Р. Дарендорф
 - Г. Зиммель
 - К. Боулдинг
 - Платон
6. Кто впервые предпринял попытку системного анализа социальных конфликтов?
- Г. Зиммель
 - Д. Истон
 - *Н. Макиавелли
 - К. Маркс
 - М. Вебер
7. Какой философский закон дает возможность прогнозировать направление развития конфликтов?
- Закон единства и борьбы противоположностей
 - *Закон отрицания отрицания
 - Закон пролонгирования результата
8. Основные области, представляющие причину конфликта
- *ценности
 - *отношения
 - *настроения
 - *информация
 - *структура
 - *интересы
 - *потребности
9. Способы разрешения трудовых конфликтов
- *административные
 - *педагогические
 - *авторитарные
 - социальные

экономические

10. Главное условие возникновения конфликта в организации?

*нарушение нравственных норм взаимоотношений между членами организации разных категорий

*организации процесса производства

нарушение технологий производства

11. К потребностям человека относятся

*социальные

*духовные

*биологические

высшие

низшие

12. Кто внес значительный вклад в разработку вопроса о влиянии рыночных отношений на внутриличностный конфликт?

Г. Гегель

З. Фрейд

*Э. Фромм

Г. Зиммель

К. Маркс

13. Основной позитивный метод разрешения конфликтов

спор

сопереживание

*переговоры

14. Конфликт, который возникает тогда, когда перед организацией возникают противоречивые и даже несовместимые цели?

конфликт решений

конфликт действий

*конфликт целеполагания

конфликт деятельности

конфликт функций

15. Жесткая форма участия третьей стороны в урегулировании организационно-управленческого конфликта

*арбитраж

сотрудничество

совет

посредничество

консенсус

Типовое письменное контрольное задание (для заочной формы обучения)

1. Роль конфликтологии в развитии современного российского общества.
2. Марксистская теория конфликта.
3. Функциональная теория конфликта (Г. Зиммель).
4. Теории политических конфликтов (В. Парето, Г. Моска, Ж. Сорель, Ф. Оппенгеймер и др.).
5. Теория «позитивно-функционального конфликта» (Л. Козер).
6. Общая теория конфликта (К. Боулдинг).
7. Структурный функционализм и теория социального действия (Т. Парсонс).
8. Конфликтная модель общества (Р. Дарендорф).
9. Теории политической стабильности (Дж. Блондел, Д. Истон, С. Липсет, Д. Сандерс и др.).
10. Этнополитические теории (М. Гектер, Т. Нейрн, Дж. Ротшильд и др.).
11. История отечественной конфликтологии.
12. Стратегии и тактики поведения в конфликте.
13. Прогнозирование и профилактика конфликтов.
14. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.
15. Компетентная и взвешенная оценка результатов деятельности как условия недопущения конфликтов.
16. Принципы конструктивного разрешения конфликта.
17. Урегулирование конфликтных ситуаций: проблема посредничества в конфликте.
18. Межгрупповые конфликты.
19. Специфика межэтнических конфликтов.
20. Объективные причины конфликтов в экономической сфере.
21. История возникновения, развития и формирования конфликтологических идей.
22. Прогнозирование, профилактика и технологии предупреждения конфликтов.
23. Предупреждение конфликтных ситуаций в органах власти.
24. Конфликтогенность в современной мировой политике: основные тенденции и объяснительные модели
25. Политический терроризм в России и его специфика.
26. Механизмы разрешения конфликтов на государственной службе.
27. Сферы конфликтов интересов на государственной и муниципальной службе.
28. Негативные последствия конфликта интересов на государственной и муниципальной службе.
29. Международный опыт в сфере выявления, предупреждения и предотвращения негативных последствий конфликта интересов на государственной и муниципальной службе

Шкала оценивания.

Таблица 8.

| Зачет | Критерии оценки |
|-----------|---|
| незачтено | Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы. |
| зачтено | Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач. |

Методические материалы промежуточной аттестации

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий.

Выполнение практических заданий проводится в устной/письменной форме.

Для получения положительной оценки на зачете достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также нормативно-правовые акты в действующей редакции, а также усвоить умения и навыки в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно.

При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия.

Давать односложные ответы нежелательно.

При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования на основании следующей формулы:

$$\Sigma = \text{ПКЗ} \times 0,4 + \text{ТЕСТ} \times 0,6$$

При этом применяется следующая шкала перевода из 100-балльной шкалы в 4-х балльную:

0 – 50 баллов – «неудовлетворительно»;

51 – 64 баллов – «удовлетворительно»;

65 – 84 балла – «хорошо»;

85 – 100 баллов – «отлично».

Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний осуществляется с помощью тестовых заданий. Тестирование проводится в СДО в соответствии с установленными требованиями. Итоговый тест формируется на аппаратном уровне с использованием банка тестовых заданий по дисциплине. Проверка результатов тестирования осуществляется автоматически.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина предназначена для того, чтобы дать бакалавру необходимые теоретические знания, приобрести навыки необходимые для анализа и прогнозирования конфликтов.

В процессе освоения дисциплины используются следующие методы обучения:

- лекционные занятия;
- практические (семинарские) занятия;
- самостоятельная работа обучающихся.

Реализация компетентного подхода в рамках курса предусматривает использование в учебном процессе лекционных занятий в традиционной форме, а также в форме диалога, дискуссий, разбора конкретных ситуаций и примеров из практики. В ходе лекционных занятий раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки обучающихся к практическим (семинарским) занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы. Для развития основных знаний умений и навыков лекционный курс состоит из традиционных лекций, лекций проблемного типа, лекций-дискуссий.

Практические (семинарские) занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса. Целью практических (семинарских) занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия. Практические занятия предполагают активную работу обучающихся с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов, навыков исследовательской работы и творческого подхода к решению поставленных задач.

Для развития компетенций наряду с традиционными применяются современные активные методы обучения:

- технология «дебаты»;
- творческие задания;
- групповые дискуссии;
- доклады с мультимедиа презентациями.

Учебным планом для студентов предусмотрена самостоятельная работа, которая способствует более полному усвоению теоретических знаний, выработке навыков аналитической работы с литературой.

Методические указания по организации самостоятельной работы

Целью самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины является:

- закрепление, расширение и углубление теоретических знаний, полученных студентами на аудиторных занятиях;
- формирование умений и навыков для будущей эффективной самостоятельной профессиональной деятельности;
- развитие у студентов самостоятельности, организованности, творческой активности, потребности развития познавательных способностей.

Самостоятельная работа включает следующие виды деятельности:

- изучение дополнительного учебного материала;
- подготовка и написание докладов;
- самостоятельное выполнение практических заданий, решение проблемно-поисковых задач;
- оформление мультимедийных презентаций по учебным разделам и темам;
- выполнение творческих заданий (составление и решение кроссвордов и др.)

В процессе выполнения самостоятельной работы студентам рекомендуется руководствоваться учебной, периодической, научно-технической и справочной литературой, содержащейся в библиотеке института, Интернет-ресурсами, настоящими методическими рекомендациями.

Контроль за самостоятельной работой может осуществляться в форме защиты индивидуальных работ, выполненных практических заданий, контрольных работ, а также в ходе собеседования и тестирования.

Методические указания по написанию контрольной работы

Программой дисциплины предусмотрено выполнение контрольной работы в форме реферата.

Реферат должен быть оформлен в соответствии с существующими требованиями: аккуратно без помарок, без сокращений слов (кроме общепринятых). Титульный лист должен быть оформлен в соответствии с действующим стандартом. Страницы необходимо пронумеровать и оставить поля для замечаний рецензента и исправлений (дополнений), вносимых автором после получения рецензии.

Реферат состоит из четырех основных частей:

- введения,
- основной части,

заклучения,
списка использованной литературы (7-10 источников).

В конце работы следует привести список использованной литературы с указанием автора, названия, издательства, года издания, страниц. Работа должна быть подписана автором с указанием даты ее выполнения.

Список тем не является закрытым и может быть дополнен по согласованию с преподавателем.

Объем реферата 12–15 страниц. Гарнитура Times New Roman, интервал 1,5, размер шрифта 14.

Методические указания для подготовки к опросу

Опрос в рамках изучаемой темы может проходить как в устной, так и в письменной форме.

Опрос проводится только после изучения материала темы и направлен на ее закрепление.

Вопросы могут быть направлены как на закрепление знаний, например, нормативно-правовых актов, составляющих источники информации и подлежащих применению, так и на формирование умений.

Для успешного ответа на вопросы вполне достаточно изучения основных источников литературы.

Методические указания для решения практических заданий

Решение практических заданий нацелено на формирование у студента соответствующих компетентностных практических умений и владений. Поэтому для исключения компиляций результата все задания выполняются рукописно либо в отдельных тонких тетрадках, либо на отдельных листах.

При решении задач ответ должен быть дан конкретно на поставленный вопрос, при этом обязательным является расчеты по освоенным показателям миграционного движения населения.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Для подготовки к тестированию следует изучить содержание как минимум основных источников и нормативно-правовых документов, рекомендуемых данной рабочей программой. Тестирование не предусматривает большого количества открытых ответов.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Бунтовская, Л. Л. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 144 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08403-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/492371>

2. *Кашапов, М. М.* Основы конфликтологии : учебное пособие для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07564-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/493040>

3. *Леонов, Н. И.* Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : учебник для вузов / Н. И. Леонов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12570-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/487709>

4. *Распопова, Н. И.* Медиация : учебное пособие для вузов / Н. И. Распопова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 222 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14347-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/496878>

5. *Сафонов, А. А.* История: международные конфликты в XXI веке : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. А. Сафонов, М. А. Сафонова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 299 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10213-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/456469>

6. *Сафонов, А. А.* Международные конфликты в XXI веке : учебник и практикум для вузов / А. А. Сафонов, М. А. Сафонова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 400 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14608-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/494511>

7. *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, 2022. — 214 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06164-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/492509>

8. *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, 2022. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06165-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/493491>

9. *Сирота, Н. М.* Политическая конфликтология : учебное пособие для вузов / Н. М. Сирота. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07245-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/497747>

10. *Черкасская, Г. В.* Управление конфликтами : учебник и практикум для вузов / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 236 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05153-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/492887>

11. *Чернова, Г. Р.* Конфликтология : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08423-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/494414>

6.2.Дополнительная литература.

1. *Воронцова, М. В.* Теория деструктивности : учебник для вузов / М. В. Воронцова, В. Е. Макаров, Т. В. Бюндюгова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13596-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/497367>
2. *Дмитриев, А. В.* Провокация. Введение в теорию : монография / А. В. Дмитриев, А. А. Сычев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 264 с. — (Открытая наука). — ISBN 978-5-534-08045-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/454747>
3. *Емельянов, С. М.* Конфликтология : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 322 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06003-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/492369>
4. *Емельянов, С. М.* Управление конфликтами в организации : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 219 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07226-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/492357>
5. *Исаев, Б. А.* Геополитика и геостратегия : учебник для вузов / Б. А. Исаев. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 458 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13684-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/489878>
6. *Леонов, Н. И.* Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/494142>
7. *Нигматуллина, Т. А.* Политическая медиация : учебное пособие для вузов / Т. А. Нигматуллина, Л. О. Терновая. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 327 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05665-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/492914>
8. Профилактика экстремизма в молодежной среде : учебное пособие для вузов / А. В. Мартыненко [и др.] ; под общей редакцией А. В. Мартыненко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 221 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04849-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/492930>
9. *Соломатина, Е. Н.* Социология конфликта : учебное пособие для вузов / Е. Н. Соломатина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 192 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07729-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/490018>
10. *Хасан, Б. И.* Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/492415>
11. *Черепанова, Е. С.* Философия конфликта : учебное пособие для вузов / Е. С. Черепанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 195 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-05599-3. — URL : <https://urait.ru/bcode/493664>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Черняк, Т.В. Основы медиации : курс лекций для студентов всех форм обучения по направлению 38.03.03 - Управление персоналом / Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. ; составитель Т. В. Черняк. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2018. – 197 с.

2. Черняк, Т. В. Игровые технологии в подготовке HR-менеджера: междисциплинарный подход : практикум для студентов всех форм обучения по направлению подготовки 38.03.03 - Управление персоналом / Т. В. Черняк ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - 2-е изд., испр. и доп. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2018. - 219 с.

3. Новопашина, Л. А. Конфликт-менеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов / Л. А. Новопашина, Б. И. Хасан, Т. И. Юстус. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14448-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/496837>

4. Кашапов, М. М. Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07133-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/491240>

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. [с учетом поправок, внесенных Законами Рос. Федерации о поправках к Конституции Рос. Федерации от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февр. 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 N 1-ФКЗ // Официальный интернет-портал правовой информации : гос. система правовой информации. — URL: <http://www.pravo.gov.ru>, свободный. — Загл. с экрана.

2. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «О противодействии коррупции» // Официальный интернет-портал правовой информации : гос. система правовой информации. — URL: <http://www.pravo.gov.ru>, свободный. — Загл. с экрана.

3. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21)) // Официальный интернет-портал правовой информации : гос. система правовой информации. — URL: <http://www.pravo.gov.ru>, свободный. — Загл. с экрана.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. Официальный сайт Правительства РФ - <http://www.government.ru>

2. Портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование» <http://www.humanities.edu.ru>

3. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>

4. Сайт по кадровому производству <https://www.kadrovik-praktik.ru>
5. Pro-personal – сайт журнала «Справочник кадровика» <https://www.pro-personal.ru/sk-services>
6. Медиация и практическая конфликтология (Медиация, переговоры, посредничество - от обучения и консультирования до практики) <http://conflictology.spb.ru>
7. Федеральный образовательный портал ЭСМ (Экономика. Социология. Менеджмент)
8. <http://ecsocman.hse.ru/>
9. «Россия Антитеррор» Национальный портал противодействию терроризма <http://www.antiterror.ru>
10. Интернет-проект «Террору нет» <http://www.terrorunet.ru>
11. Научный журнал "Конфликтология" <http://conflictology.ru/index.php/conflict>
12. «ПОЛИС. Политические исследования» научный и культурно-просветительский журнал <http://www.politstudies.ru/>

1.6 Иные источники

Иные источники не предусмотрены.

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

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий лекционного типа), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и кресла – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; персональный компьютер; телевизор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Компьютерный класс, учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья - рабочие места обучающихся и преподавателя), доска аудиторная; персональные компьютеры моноблоки; проектор; веб-камера; экран. Выход в Интернет и

доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, в том числе с рабочих мест обучающихся. Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows; пакеты лицензионных программ: MS Office, MS Teams, СПС КонсультантПлюс, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Информационно-ресурсный центр) оснащено комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение: ОС Microsoft Windows, Пакет Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Microsoft Teams, лицензионное антивирусное программное обеспечение.