

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кудрявцев Максим Геннадьевич

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 13.10.2026 15:42:58

Уникальный программный ключ:

790a1a8df2525774421ddc1f50455f0e902b700

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО
ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»
(Университет Вернадского)**

Кафедра базовых дисциплин

Принято Ученым советом
Университета Вернадского
«28» августа 2025 г. протокол № 1



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности
_____ Кудрявцев М.Г.
«28» августа 2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
Тренинг по конфликтологии**

Направление подготовки: **37.04.01 Психология**

Направленность (профиль) программы: **Психологическая диагностика и экспертиза**

Квалификация: магистр

Форма обучения: очно- заочная

Балашиха, 2025 г.

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология

Рабочая программа дисциплины разработана доцентом кафедры базовых дисциплин, к. пс. н. Мукиной А. Н.

Рецензент:
к.ф.н., доцент кафедры базовых дисциплин Хисматуллина Ю. Р.

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в ОПОП ВО индикаторами достижения компетенций
1.1.Перечень компетенций, формируемых учебной дисциплиной

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций Планируемые результаты обучения
Универсальные компетенции УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	
ИДК_{УК-5.1} Эффективно использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных сообществ	Знать: культурные особенности и традиции различных социальных, этнических, конфессиональных групп Уметь: находить и анализировать информацию о культурных особенностях и традициях Владеть: навыками толерантного и уважительного отношения к культурному многообразию, избегания предвзятости и стереотипов
ИДК_{УК-5.2} Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях выполнения поставленных задач и социальной толерантно социальные, конфессиональные и культурные различия	Знать: принципы недискриминационного взаимодействия Уметь: аргументированно обсуждать и решать проблемы мировоззренческого и общественного характера с учётом разнообразия взглядов Владеть: методами преодоления коммуникативных барьеров, которые возникают из-за культурных различий
ИДК_{УК-5.2} Осуществляет толерантно и конструктивное взаимодействие с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	Знать: основы конструктивного равноправного взаимодействия с людьми с учётом их социокультурных особенностей Уметь: учитывать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при решении профессиональных задач Владеть: навыками саморегуляции эмоциональных состояний, которые помогают воспринимать и признавать социокультурные отличия

2. Цели и задачи освоения учебной дисциплины, место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Тренинг по конфликтологии» относится к обязательной части направления 37.04.01 Психология, профиль программы «Психологическая диагностика и экспертиза».

Цель: Формирование конфликтологической компетентности будущих специалистов (как составляющей общей профессиональной компетентности) на основе освоения теоретических и практико-ориентирующих основ конфликтологии в различных сфера жизни человека.

Задачи дисциплины:

- понимание и анализ механизмов возникновения конфликтов в различных сферах взаимодействия, структурные и динамические особенности их протекания и завершения;
- обучение технологиям прогнозирования и анализа конфликтных ситуаций и

конфликтного взаимодействия;

- овладение технологиями эффективного общения и рационального поведения в конфликте;

- содействие личностному росту и формированию культуры взаимодействия в процессе профессиональной подготовки.

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

3.2 Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	1 курс
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	3
часов	108
Аудиторная (контактная) работа, часов	24,25
в т.ч. занятия лекционного типа	12
занятия семинарского типа	12
промежуточная аттестация	0,25
Самостоятельная работа обучающихся, часов	79,75
в т.ч. курсовая работа	-
Контроль	4
Вид промежуточной аттестации	зачет

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

4.1 Перечень разделов дисциплины с указанием трудоемкости аудиторной (контактной) и самостоятельной работы, видов контролей и перечня компетенций
Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Код компетен ции
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	самостояте льной работы		
Раздел 1. Виды конфликтов. Теории поведения в конфликте	52	12	40	Реферат	УК-5
Раздел 2. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте	52	12	40	Индивидуально е задание	УК-5
Итого за семестр	104	24			
Промежуточная аттестация	4	0,25	0,25	Итоговое тестирование	
ИТОГО по дисциплине	108	24,25	79,75		

4.2 Содержание дисциплины по разделам и темам

Раздел 1. Виды конфликтов. Теории поведения в конфликте

Понятие внутриличностного конфликта и его особенности. Основные психологические концепции внутриличностных конфликтов. Проблема внутриличностных конфликтов во взглядах З. Фрейда, К. Юнга, Э. Фромма, Э. Эриксона, К. Хорни. Особенности возникновения и формы проявления внутриличностных конфликтов и их симптомы. Возникновение конфликтов данного типа у определенных профессиональных групп. Классификация внутриличностных конфликтов по А.Шпилову. Профилактика деструктивных конфликтов личности. самоуважения и самоутверждения. Принципы самооценки, Технология преодоления внутриличностного конфликта. Способы разрешения внутриличностных конфликтов и их содержание, взаимосвязь с механизмами психологической защиты. Понятие межличностного конфликта, его сущность, структура. Сферы проявления межличностных конфликтов: коллектив, семья, группа, их причины и способы разрешения. Психологические признаки межличностных конфликтов, специфика проявления в различных сферах профессиональной деятельности. Классификация межличностных конфликтов, уровни развития, специфика проявления. Роль норм культуры общения в решении межличностных конфликтов. Причины межличностных конфликтов Модели поведения личности в конфликтном взаимодействии и их характеристика. Стратегии поведения личности в конфликте. Двухмерная модель Томаса-Киллмена стратегий поведения в конфликте. Опросник Томаса. Значимость понятия «стратегия» и «тактика» в конфликтологии. Особенности поведения в конфликтных ситуациях. Конфликтные типы личностей как причина межличностных и других социальных конфликтов. Механизмы психологической защиты при общении с конфликтными людьми.

Раздел 2. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте

Понятие технологий эффективного общения и их разновидности. Общение как основной элемент в конфликтном взаимодействии. Достижение взаимопонимания на пути к конструктивному решению. Правила поведения в конфликтном взаимодействии. Переговоры как путь к урегулированию конфликта. Определение, виды и функции. Этапы переговоров: подготовка к переговорам, установление и поддержание контакта, обсуждение предмета переговоров, завершение переговоров. Технология обсуждения предмета переговоров. Стратегии и концепции переговоров. Особенности мягкого, жесткого и принципиального подходов к ведению переговоров. Эффективность принципиального подхода к ведению переговоров для решения конфликта. Обязательность оценки итогов переговоров и желательность их документирования. Посредничество, типы посредников, их роли в принятии решения. Медиация. Плюсы и минусы медиации. Личностные качества, помогающие успешной медиации. Структура медиации. Техники и приемы, используемые на разных этапах медиации. Выход из посредничества.

5. Оценочные материалы по дисциплине

Оценочные материалы по дисциплине представлены в виде фонда оценочных средств.

6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1 Перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц
1.	

6.2 Перечень учебных изданий, необходимых для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Конфликтология : учебник / под редакцией А. И. Стребкова. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 2022. — 352 с. — ISBN 978-5-288-06301-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/282218> (дата обращения: 13.09.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Волков, Б. С. Конфликтология : учебное пособие / Б. С. Волков, Н. В. Волкова. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Академический Проект, 2020. — 412 с. — ISBN 978-5-8291-2576-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/132563> (дата обращения: 13.09.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Дополнительная литература:

1. Заглодина, Т. А. Конфликтология: практикум : учебное пособие / Т. А. Заглодина, О. С. Копалова. — Екатеринбург : РГППУ, 2023. — 80 с. — ISBN 978-5-8050-0770-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/369002> (дата обращения: 13.09.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Дормидонтов, Р. А. Психодиагностика и управление конфликтами в образовательной среде : учебное пособие / Р. А. Дормидонтов. — Липецк : Липецкий ГПУ, 2024. — 87 с. — ISBN 978-5-907792-57-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/439394> (дата обращения: 13.09.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

6.3 Современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы и лицензионное программное обеспечение

Современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы, цифровые электронные библиотеки и другие электронные образовательные ресурсы

1. Договор о подключении к Национальной электронной библиотеке и предоставлении доступа к объектам Национальной электронной библиотеки №101/НЭБ/0502-п от 26.02.2020 5 лет с пролонгацией
2. Соглашение о бесплатном тестовом доступе к Polpred.com. Обзор СМИ 27.04.2016 бессрочно
3. Соглашение о бесплатном тестовом доступе к Polpred.com. Обзор СМИ 02.03.2020 бессрочно
4. Информационно-справочная система «Гарант» — URL: <https://www.garant.ru/>
Информационно-справочная система Лицензионный договор № 261709/ОП-2 от 25.06.2021
5. «Консультант Плюс». — URL: <http://www.consultant.ru/> свободный доступ
6. Электронно-библиотечная система AgriLib <http://ebs.rgunh.ru/> (свидетельство о государственной регистрации базы данных №2014620472 от 21.03.2014).

Доступ к электронной информационно-образовательной среде,

информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Система дистанционного обучения Moodle www.portfolio.rgunh.ru (свободно распространяемое)

2. Право использования программ для ЭВМ Mirapolis HCM в составе функциональных блоков и модулей: Виртуальная комната.

3. Инновационная система тестирования – программное обеспечение на платформе 1С (Договор № К/06/03 от 13.06.2017). Бессрочный.

4. Образовательный интернет – портал Университета Вернадского (свидетельство о регистрации средства массовой информации Эл № ФС77-51402 от 19.10.2012).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. OpenOffice – свободный пакет офисных приложений (свободно распространяемое)

2. linuxmint.com <https://linuxmint.com/> (свободно распространяемое)

3. Электронно-библиотечная система AgriLib <http://ebs.rgunh.ru/> (свидетельство о государственной регистрации базы данных №2014620472 от 21.03.2014) собственность университета.

4. Официальная страница ФГБОУ ВО МСХ РФ «Российский государственный университет народного хозяйства имени В.И. Вернадского» <https://vk.com/rgunh.ru> (свободно распространяемое)

5. Портал ФГБОУ ВО МСХ РФ «Российский государственный университет народного хозяйства имени В.И. Вернадского» (свободно распространяемое) <https://zen.yandex.ru/id/5fd0b44cc8ed19418871dc31>

6. Антивирусное программное обеспечение Dr. WEB Desktop Security Suite (Сублицензионный договор №13740 на передачу неисключительных прав на программы для ЭВМ от 01.07.2021).

6.3 Современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы и лицензионное программное обеспечение

6.4 Перечень учебных аудиторий, оборудования и технических средств обучения

Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (поточная). Специализированная мебель, доска меловая, мультимедийное оборудование, проектор, экран настенный	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д.50, каб. 129 Площадь помещения 118,1 кв.м № по технической инвентаризации 140, этаж 1
Учебная аудитория для занятий лекционного типа, семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы), для проведения групповых консультаций и индивидуальной работы обучающихся с педагогическими работниками, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель, доска меловая. Мультимедийное оборудование, экран настенный, персональный компьютер в сборке с выходом в интернет	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д. 50, каб. 125 Площадь помещения 51,6 кв.м № по технической инвентаризации 136, этаж 1
Помещение для самостоятельной работы. Персональные компьютеры в сборке с выходом в интернет.	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д. 50, читальный зал Площадь помещения 497,4 кв. м. № по технической инвентаризации 177, этаж 1
Помещение для самостоятельной работы. Специализированная мебель, персональные компьютеры в сборке с выходом в интернет.	143900, Московская область, г. Балашиха, ул. Юлиуса Фучика д.1, каб. 320 Площадь помещения 49,7 кв. м. № по технической инвентаризации 313, этаж 3
Учебная аудитория для учебных занятий обучающихся из	143907, Московская область, г. Балашиха, ул.

числа инвалидов и лиц с ОВЗ. Специализированная мебель. Автоматизированное рабочее место для инвалидов-колясочников с коррекционной техникой и индукционной системой ЭлСис 290; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей со стационарным видеоувеличителем ЭлСис 29 ON; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей с портативным видеоувеличителем ЭлСис 207 CF; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей с читающей машиной ЭлСис 207 CN; Аппаратный комплекс с функцией видеоувеличения и чтения для слабовидящих и незрячих пользователей ЭлСис 207 OS.	шоссе Энтузиастов, д. 50, каб. 105 Площадь помещения 52,8 кв. м. № по технической инвентаризации 116, этаж 1
---	---

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО
ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»
(Университет Вернадского)

**Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и
промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Тренинг по конфликтологии

Направление подготовки: **37.04.01 Психология**

Направленность (профиль) программы: **Психологическая диагностика и
экспертиза**

Квалификация: магистр

Форма обучения: очно- заочная

Балашиха, 2025 г.

1.Описание показателей и критериев оценивания планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

Код и наименование компетенций	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Пороговый (удовлетворительно)	Знает: культурные особенности и традиции различных социальных, этнических, конфессиональных групп, принципы недискриминационного взаимодействия, основы конструктивного равноправного взаимодействия с людьми с учётом их социокультурных особенностей Умеет: находить и анализировать информацию о культурных особенностях и традициях, аргументированно обсуждать и решать проблемы мировоззренческого и общественного характера с учётом разнообразия взглядов, учитывать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при решении профессиональных задач Владеет: навыками толерантного и уважительного отношения к культурному многообразию, избегания предвзятости и стереотипов, методами преодоления коммуникативных барьеров, которые возникают из-за культурных различий, навыками саморегуляции эмоциональных состояний, которые помогают воспринимать и признавать социокультурные отличия	Реферат Индивидуальное задание Итоговое тестирование
	Продвинутый (хорошо)	Знает твердо: культурные особенности и традиции различных социальных, этнических, конфессиональных групп, принципы недискриминационного взаимодействия, основы конструктивного равноправного взаимодействия с людьми с учётом их социокультурных особенностей Умеет уверенно: находить и анализировать информацию о культурных особенностях и традициях, аргументированно обсуждать и решать проблемы мировоззренческого и общественного характера с учётом разнообразия взглядов, учитывать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при решении профессиональных задач Владеет уверенно: навыками толерантного и уважительного отношения к культурному многообразию, избегания предвзятости и стереотипов, методами преодоления коммуникативных барьеров, которые возникают из-за	Реферат Индивидуальное задание Итоговое тестирование

		культурных различий, навыками саморегуляции эмоциональных состояний, которые помогают воспринимать и признавать социокультурные отличия	
	Высокий (отлично)	Имеет сформировавшееся систематические знания: Основные стратегии, виды и формы вмешательства, принципы их применения для создания программ психологического вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера. Имеет сформировавшееся систематическое умение: Разрабатывать научно обоснованные программы вмешательства для решения психологических проблем Показал сформировавшееся систематическое владение: навыками толерантного и уважительного отношения к культурному многообразию, избегания предвзятости и стереотипов, методами преодоления коммуникативных барьеров, которые возникают из-за культурных различий, навыками саморегуляции эмоциональных состояний, которые помогают воспринимать и признавать социокультурные отличия	Реферат Индивидуальное задание Итоговое тестирование
	Продвинутый (хорошо)	Знает твердо: этапы развития и становления этических концепций профессиональной деятельности клинического психолога; основные компоненты иерархии профессиональных ценностей психологической работы и ее детерминаты; типовые сценарии взаимодействия клинического психолога с клиентом/пациентом Умеет уверенно: определять, интерпретировать и анализировать тенденции развития ценностно-этических оснований психологической работы Владет уверенно: навыком выявления зон ценностно-этических противоречий и конфликтов в психологической работе; практическим опытом их разрешения; практическим опытом ценностно-этической самооценки и самоконтроля, самовоспитания и самосовершенствования	Реферат Индивидуальное задание Итоговое тестирование
	Высокий (отлично)	Имеет сформировавшееся систематические знания: этапы развития и становления этических концепций профессиональной деятельности клинического психолога; основные компоненты иерархии профессиональных ценностей психологической работы и ее детерминаты; типовые сценарии взаимодействия клинического психолога с клиентом/пациентом Имеет сформировавшееся систематическое умение: определять, интерпретировать и анализировать тенденции развития ценностно-этических	Реферат Индивидуальное задание Итоговое тестирование

		оснований психологической работы Показал сформировавшееся систематическое владение: навыком выявления зон ценностно-этических противоречий и конфликтов в психологической работе; практическим опытом их разрешения; практическим опытом ценностно-этической самооценки и самоконтроля, самовоспитания и самосовершенствования	
--	--	--	--

2. Описание шкал оценивания

2.1 Шкала оценивания на этапе текущего контроля

Форма текущего контроля	Отсутствие усвоения (ниже порогового) *	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение реферата	не выполнен	Цель и задачи реферата достигнуты частично. Актуальность темы реферата определена неубедительно. В реферате выявлены значительные отклонения от требований методических указаний.	Цель и задачи выполнения реферата достигнуты. Актуальность темы реферата подтверждена. Реферат выполнен с незначительными отклонениями от требований методических указаний.	Цель написания реферата достигнута, задачи решены. Актуальность темы исследования корректно и полно обоснована. Реферат выполнен согласно требованиям.
Индивидуальное задание	не выполнено или более 50% индивидуального задания решены неправильно	Решено более 50% индивидуального задания, но менее 70%	Решено более 70% индивидуального задания, но есть ошибки	все индивидуальное задание решено без ошибок
Итоговое тестирование	не выполнено или более 50% заданий выполнены неправильно	Выполнено более 50% всех заданий, но менее 70%	Выполнено более 70% заданий, но есть ошибки	все задания выполнены без ошибок

* Студенты, показавшие уровень усвоения ниже порогового, не допускаются к промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 Шкала оценивания на этапе промежуточной аттестации (зачет в виде итогового теста, курсовая работа)

Форма промежуточной аттестации	Отсутствие усвоения (ниже порогового)	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение итоговых тестов (не менее 15 вопросов на вариант)	Менее 51%	51-79%	80-90%	91% и более

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ РЕФЕРАТА

по дисциплине

«Тренинг по конфликтологии»

Магистранту предлагается выполнить реферат по одной теме на выбор:

1. Системная природа конфликта
2. Формирование теории конфликта
3. Структурный анализ конфликтов современного общества
4. Структурно-игровой анализ сказок А.С. Пушкина
5. Социокультурная динамика современного общества и конфликты
6. Роль корпоративной культуры в регулировании конфликтов в организации
7. Психоаналитическая интерпретация внутриличностных конфликтов
8. Динамическая модель конфликта (ситуация по выбору студента)
9. Теоретико-игровая модель конфликта
10. Влияние стрессов на возникновение и развитие конфликтов
11. Самоменеджмент как профилактика конфликтного взаимодействия
12. Роль стереотипов в возникновении конфликтов
13. Технологии разрешения конфликтов.
14. Модели поведения в конфликте и их влияние на завершение конфликта
15. «Управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. С. Мутон как технология управления внутригрупповыми конфликтами
16. Психотипологические особенности личности и их влияние на управление конфликтными взаимодействиями
17. Молодежный сленг как причина конфликтов
18. Молодежная субкультура и ее влияние на межпоколенные конфликты
19. Специфика современных семейных конфликтов
20. Культура спора и бесконфликтное поведение
21. Информационные потоки в бесконфликтном и конфликтном общении
22. Конфликты в системе «человек-машина»
23. Конфликты в системе «человек-природа»
24. Имидж руководителя как средство конструктивного влияния на конфликты
25. Значение конфликтологических знаний в профессиональной и управленческой деятельности
26. Особенности управления в экстремальных ситуациях
27. Сущность концепции позитивно-функционального конфликта Л. Козера
28. Основные этапы, характеризующие становление конфликтологии как теории и практики
29. Консенсус в современном обществе: проблемы и пути достижения
30. Групповые интересы и цели в современном обществе как фактор конфликтов
31. Роль инновационных конфликтов в развитии организации
32. Социально-психологический климат трудового коллектива как основа конструктивного развития конфликтов
33. Межнациональные противоречия и конфликты в Российской Федерации
34. Проблемы национальных диаспор в России
35. СНГ как форма интеграции на постсоветском пространстве

36. Процессы глобализации и общемировые проблемы современности
37. Формы конфликтов в развитии обществ: социальные эволюции и революции
38. Цивилизационные конфликты
39. Социально-экономические конфликты в современной России
40. Социально-политические конфликты в современной России
41. Религиозное противостояние: конфликт или консенсус мировых религий
42. Роль религий в регулировании конфликтного противостояния
43. Война как форма конфликта в современном мире
44. Становление правового государства и его роль в регулировании конфликтов

КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ индивидуальных заданий **«Тренинг по конфликтологии»**

Ситуация 1. Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречайте свою подчиненную - молодую сотрудницу, которая уже две недели находится на больничном. А вы видите ее не только в полном здравии, но и отдохнувшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. В вашем отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ. Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем по-вашему может завершиться инцидент?

Ситуация 2. В конструкторском бюро не сложились отношения начальника отдела с коллективом. Начальник отдела был назначен на должность два месяца назад. До этого работал в другом отделе, имел хорошую репутацию, большое количество изобретений. Один из научных проектов, руководителем которого он был как ведущий инженер, получил высшую оценку на международной выставке. Проанализируйте, какие причины могли лечь в основу конфликта между новым начальником и коллективом?

Ситуация 3. Ценный сотрудник пришел к своему руководителю с требованием повысить зарплату, что уже было обещано некоторое время назад. Руководитель подтвердил свою готовность выполнить обещание, но несколько позднее, так как в данный момент фирма имеет экономические затруднения. Сотрудник предъявил ультиматум: повышение заработной платы, или он уходит. Какими будут действия сторон и развитие ситуации при использовании руководителем стратегии: ухода, соперничества, приспособления, компромисса, сотрудничества? Какая стратегия поведения оптимальна в данной ситуации?

Ситуация 4. Между двумя железнодорожными станциями (А и В) возникла конфликтная ситуация. Эти компании занимаются перевозкой срочных грузов. Каждая владеет двумя индивидуальными железнодорожными ветками и одной общей. Общий путь намного короче, чем индивидуальные пути. Проблема возникла из-за использования общей короткой ветки. Она считается открытой только тогда, когда открыты две стрелки - СА и СБ: одна открывается компанией А другая - компанией Б. По короткому пути в сутки может пройти только один состав. Он может принадлежать либо компании А, либо компании Б. Каждая компания в день может сформировать и отправить только один состав. Компания А и Б не находятся друг с другом в отношениях прямой конкуренции, они отличаются численностью рабочих, количеством подвижного состава, уровнем механизации, прибыльностью. Целью каждой компании является получение максимальной прибыли за тонну груза. Задание: Вас, как консультанта, пригласила администрация компании Б найти максимально выгодное решение для них и провести переговоры с администрацией компании А, убедив их принять это решения проблемы.

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ для промежуточной аттестации (зачет) по дисциплине **«Тренинг по конфликтологии»**

Типовые вопросы к зачету

1. Возникновение и развитие конфликта: философия конфликта.
2. Возникновение и развитие конфликта: социология и психология конфликта.
3. Сущность конфликта.
4. Структурные элементы конфликта.
5. Конфликты и трансактный анализ. Поведенческие характеристики основных
6. трансакций. Алгоритм трансактного анализа.
7. Понятие управления конфликтом. Содержание управлением конфликта.
8. Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии. Стратегии
9. поведения в конфликте.
10. Технологии рационального поведения в конфликте: аутотренинг, искусство
11. критики, деструктивное поведение.
12. Типы конфликтных личностей.
13. Процесс развития конфликта.
14. Динамика конфликта. Типичные иллюзии, заставляющие
15. людей конфликтовать.
16. Основное содержание переговорного процесса. Манипулятивные технологии в
17. переговорном процессе и противодействие им.
18. Технологии стратегий и тактик в переговорном процессе.
19. Переговорные стили в конфликтных ситуациях.
20. Завершение конфликта с помощью третьей стороны.
21. Способы выхода из конфликта на уровне парного взаимодействия.
22. Понятие личностного конфликта. Описание мотивационных конфликтов.
23. Понятие личностного конфликта. Описание когнитивных конфликтов.
24. Понятие личностного конфликта. Описание ролевых конфликтов
25. Внутриличностные противоречия и конфликты.
26. Понятие межличностного конфликта. Позиция К.Левина: удовлетворение
27. потребностей.
28. Понятие межличностного конфликта. М. Дойч: зависимость от контекста.
29. Понятие межличностного конфликта. Конфликты в различных сферах
30. взаимодействия.
31. Межгрупповые конфликты: мотивационные подходы.
32. Межгрупповые конфликты: ситуационный подход (эксперимент М.Шерифа).
33. Основные положения «Реалистической теории группового конфликта» Г. Зиммель
34. об остроте межгруппового конфликта.
35. Когнитивный подход к межгрупповому взаимодействию.
36. Понятие внутригрупповых конфликтов. Козер: позитивные функции
37. внутригрупповых конфликтов.
38. Понятие внутригрупповых конфликтов. Основные факторы возникновения
39. конфликтов в малой группе по Левину. Теория кооперации и конкуренции по Дойчу.
40. Отечественные исследования по проблемам внутригрупповых отношений и
- конфликтов.
41. Реакция человека на возникающие проблемы (выбор формы реагирования).
42. Уход от конфликтного взаимодействия.
43. «Борьба» с собой или с партнером как попытка подавления конфликта.
44. Диалог как стратегия поиска преодоления конфликта.
45. Конфликты в обществе.
46. Конфликты в организации.
47. Конфликты в семье.
48. Конфликты в сфере управления.

Комплект оценочных материалов по дисциплине «Тренинг по конфликтологии»

Задания закрытого типа – 2 мин. на ответ, задания открытого типа – 5 мин. на ответ

№ п/п	Задание	Варианты ответов	Верный ответ или № верного ответа	Формируемая компетенция
Задания закрытого типа				
1.	Конфликтогены — это	1. слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту 2. проявления конфликта 3. причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности	1. слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту	УК-5
2.	К основным структурным элементам конфликта относятся:	1. этапы конфликта 2. стороны конфликта 3. фазы конфликта	2. стороны конфликта	УК-5
3.	Содержание управления конфликтами включает	1. прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение 2. прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение 3. прогнозирование, регулирование, разрешение	1. прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение	УК-5
4.	По социальным последствиям конфликты бывают:	1. внутриличностные 2. экономические 3. деструктивные	3. деструктивные	УК-5
Задания открытого типа				
№ п/п	Вопрос	Ответ (составлен в виде предложения)		Формируемая компетенция
1.	Накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними - это	конфликтная ситуация		УК-5
2.	Определите тип конфликтной личности	бесконфликтный		УК-5

	по следующим характеристикам: неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих, легко поддаётся внушению		
3.	Конструктивной модели поведения в конфликтном взаимодействии присущи следующие характеристики: доброжелательно относится к сопернику, и	стремление уладить конфликт	УК-5
4.	Управление конфликтами – это:	целенаправленное воздействие на процесс его динамики	УК-5
5.	Стороны конфликта – это	субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих	УК-5
6.	Высокий уровень эмоциональности и проникновение во все отношения между конфликтующими сторонами характеризуют	межличностные конфликты	УК-5
7.	Основными моделями поведения личности в конфликте являются	конструктивная, деструктивная, конформистская	УК-5
8.	Согласно модели Томаса — Килманна, стратегия, при которой человек стремится удовлетворить собственные интересы в ущерб интересам другой стороны, называется	соперничество	УК-5
9.	Стратегия «сотрудничество» в конфликте предполагает	поиск решения, которое полностью удовлетворяет обе стороны	УК-5
10.	Ключевой ресурс при реализации стратегии «сотрудничество»:	время и готовность к открытому диалогу	УК-5
11.	Конфликт между руководителем и подчинённым по поводу распределения задач чаще всего относят к:	межличностному	УК-5

