

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Социологический факультет

Кафедра Социологии

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Лига М.Б.

« ____ » _____ 20 ____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ОД.15.Управление конфликтами в организации

на 180 часа(ов), 5 зачетных(ые) единиц(ы)

для направления подготовки (специальности) 39.03.01 – Социология

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом
Министерства образования и науки Российской Федерации от
« ____ » _____ 20 ____ г. № _____

Профиль – Социология управления (для набора 2018)

Форма обучения очная, заочная

1. Организационно-методический раздел

1.1 Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

Формирование у студентов компетенций в области знаний о закономерностях возникновения, проявления и управления конфликтами и стрессами в организации, а также формирование практических навыков по диагностике и разрешению конфликтов и коррекции уровня стресса работников организации.

Задачи изучения дисциплины:

- 1) ознакомление студентов с мировыми тенденциями в сфере конфликтологии, систематизация знаний в области социологии конфликта;
- 2) формирование представлений о различных формах столкновения интересов субъектов трудовых отношений в процессе работы, об основных формах, способах и условиях управления конфликтами в организации;
- 3) выработка навыков идентификации наиболее типичных конфликтогенов, анализа конфликтных ситуаций в организации, разработки алгоритмов их профилактики и разрешения, способов коррекции уровня стрессов работников организации.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина «Управление конфликтами в организации» является обязательной дисциплиной вариативной части. Дисциплина опирается на содержание учебных курсов: «Методология и методы социологических исследований» «Социология организаций», «Социология управления», «Социология труда», «Социология коммуникаций». Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 зачетных(ые) единиц(ы), 180 часов.

Очная форма

Виды занятий	Распределение по семестрам	Всего часов
	7 семестр	
Общая трудоемкость		180
Аудиторные занятия, в т.ч.	72	72
лекционные (ЛК)	36	36
практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	36	36
лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	108	108
Форма промежуточной аттестации в семестре	Зачет	0

Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		
--	--	--

Заочная форма

Виды занятий	Распределение по семестрам		Всего часов
	8 семестр	9 семестр	
Общая трудоемкость			180
Аудиторные занятия, в т.ч.	12	20	32
лекционные (ЛК)	4	8	12
практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	8	12	20
лабораторные (ЛР)	0	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	60	88	148
Форма промежуточной аттестации в семестре	Зачет	Зачет	0
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)			

2. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Индекс компетенции	Содержание компетенции
ОК-6	способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
ПК-6	способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.
ПК- 8	способность использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности.

Планируемые результаты обучения по дисциплине для последовательного достижения уровней сформированности компетенций

Результат обучения	
Знать	Пороговый: 1) теоретические основы дисциплины «Управление конфликтами в организации», основные методологические подходы в социологии и психологии конфликта; 2) закономерности возникновения, проявления и управления конфликтами и стрессами в организации; 3) методы диагностики и разрешения конфликтов и стрессов в организации.
	Стандартный: 1) знания, соответствующие пороговому уровню сформированности компетенций; 2) специфику различных типов конфликтов и основные конфликтогены, особенности конфликтов в рамках формальной и неформально организации; 3) этапы и последовательность оптимального урегулирования конфликтов.
	Эталонный: 1) знания, соответствующие стандартному уровню сформированности компетенций; 2) методы предупреждения, стимулирования, регулирования конфликтов; 3) информационные аспекты профилактики, регулирования и преодоления конфликтов.
Уметь	Пороговый: 1) воспроизводить и транслировать теоретические знания по дисциплине «Управление конфликтами в организации»; 2) использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для диагностики конфликтной ситуации. 3) представлять и отстаивать свою точку зрения по дискуссионным вопросам социологии конфликта, её прикладным аспектам.
	Стандартный: 1) умения, соответствующие пороговому уровню сформированности компетенций; 2) диагностировать конфликтные ситуации в учебных и реальных ситуациях социального взаимодействия в трудовых и учебных коллективах; 3) разрабатывать алгоритмы по управлению конфликтами, способные предупредить их на стадии предконфликтной ситуации.

	Эталонный: 1) умения, соответствующие стандартному уровню сформированности компетенций; 2) производить самостоятельную оценку актуальной и потенциальной конфликтной ситуации; 3) проектировать с использованием современных методов и технологий социологии конфликта управленческие решения по профилактике и разрешению конфликта.
Владеть	Пороговый: 1) навыками получения информации из различных типов источников, включая Интернет и зарубежную литературу; 2) навыками исследований конфликтов разного типа и уровня.
	Стандартный: 1) навыками, соответствующими пороговому уровню сформированности компетенций; 2) современными методами исследований систем управления разного уровня.
	Эталонный: 1) навыками, соответствующими стандартному уровню сформированности компетенций; 2) навыками использования коммуникативных, информационных, социально-психологических и организационных технологий при регулировании конфликта; 3) навыками анализа и оценки эффективности действий по управлению конфликтом.

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Очная форма

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			СРС
				ЛК	ПЗ(СЗ)	ЛР	
1	1	Введение в курс «Управление конфликтами в организации». Место и роль социологии конфликта в системе научного знания. Конфликтологическая парадигма.	8	2	2	-	4
	2	Особенности феномена конфликта. Социологический, психологический, организационно-управленческий подходы.	8	2	2	-	4

	3	Содержание понятия конфликта. Структурные и динамические характеристики конфликта.	8	2	2	-	4
	4	Уровни конфликта. Функции конфликта.	8	2	2	-	4
2	5	Основные типы конфликтов в организации.	8	2	2	-	4
	6	Внутриличностные конфликты. Стрессы.	8	2	2	-	4
	7	Межличностные конфликты. Особенности межличностных конфликтов.	8	2	2	-	4
	8	Групповые и межгрупповые конфликты. Особенности межгрупповых конфликтов.	8	2	2	-	4
	9	Институциональные и организационные конфликты.	8	2	2	-	4
3	10	Практика управления конфликтами.	8	2	2	-	4
	11	Модели поведения в конфликтной ситуации. Стратегии разрешения конфликтов.	8	2	2	-	4
	12	Инструментарий для разрешения конфликтов.	8	2	2	-	4
	13	Использование коммуникативных, информационных, социально-психологических и организационных технологий в профилактике и разрешении конфликтов. Роль правовых и этических норм.	8	2	2	-	4
4	14	Способы предотвращения конфликтных ситуаций в организации. Профилактика конфликтов.	8	2	2	-	4
	15	Медиация как способ разрешения конфликтов.	8	2	2	-	4
	16	Переговоры как способ разрешения конфликтов. Общая характеристика. Стратегия ведения переговоров.	8	2	2	-	4
	17	Стили руководства служебным коллективом. Этика служебного общения.	8	2	2	-	4
	18	Практика управленческого консультирования в условиях конфликтной ситуации. Оценка эффективности действий по управлению конфликтом.	8	2	2	-	4
Итого			144	36	36	0	72

Заочная форма

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			СРС
				ЛК	ПЗ(СЗ)	ЛР	

3.2. Лекционные занятия

Очная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание лекционных занятий
1	1	Введение в курс «Управление конфликтами в организации». Методологическая роль социологии конфликта в системе научного знания. Конфликтологическая парадигма в социологии.
	2	Особенности феномена конфликта. Социологический, психологический, организационно-управленческий подходы. Системный и процессный подходы в разрешении конфликтов.
	3	Содержание понятия конфликта. Сущность конфликта, объект и предмет конфликта; характеристики объекта конфликта. Структурные и динамические характеристики конфликта. Структурные характеристики конфликта: стороны конфликта, условия конфликта, предмет конфликта, восприятие конфликтной ситуации, действия участников конфликта. Динамические характеристики конфликта: предконфликтная ситуация, инцидент, эскалация, кульминация, завершение конфликта, постконфликтная ситуация.
	4	Функции конфликта. Деструктивность и конструктивность конфликта. Уровни конфликтов.
2	5	Основные типы конфликтов в организации. Классификация конфликтов по субъектам конфликтов в организации, по источникам конфликтов, по характеристикам функциональной системы.
	6	Внутриличностные конфликты. Стрессы. Причины внутриличностного конфликта. Статусный и ролевой набор личности – источник конфликта. Управление собственным поведением в конфликте. Методы управления эмоциями. Стратегия ослабления стресса.
	7	Межличностные конфликты. Особенности межличностных конфликтов. Причины конфликтов. Потери и искажения информации, несбалансированное ролевое взаимодействие, различия в способах оценки деятельности и личности друг друга и пр., напряженные межличностные отношения, стремление к власти, психологическая несовместимость.

	8	Групповые и межгрупповые конфликты. Феномен социальной группы. Особенности межгрупповых конфликтов. Виды групповых и межгрупповых конфликтов. Причины групповых конфликтов. Способы их разрешения.
	9	Институциональные и организационные конфликты. Организационно- технологические конфликты. Конфликты в социально-экономической системе организации. Конфликты, связанные с функционированием неформальной организации. Конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.
3	10	Практика управления конфликтами. Стадии управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение (профилактика) или стимулирование, регулирование, разрешение. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов. Компетентная оценка результатов деятельности как условие предупреждения конфликтов. Проблема предупреждения и предотвращения конфликтов. Методы и способы профилактики конфликта.
	11	Модели поведения в конфликтной ситуации. Основные стратегии разрешения конфликтной ситуации: уклонение, уступка, компромисс, сотрудничество, конкуренция. Технологии эффективного поведения и общения (Д.Скотт). Манипулятивные технологии и способы защиты от них.
	12	Инструментарий для разрешения конфликтов. Понятие карты конфликта, её структурные элементы. Инструменты разрешения конфликтов: изменение условий деятельности, увеличение (перегруппировка) ресурсов, ротация кадров, обучение персонала и др.
	13	Использование коммуникативных, информационных, социально-психологических и организационных технологий в профилактике и разрешении конфликтов. Роль правовых и этических норм. Технологии профилактики и разрешения конфликтов. Коммуникативные и информационные технологии. Психологические технологии. Организационные технологии. Правовые и этические нормы в разрешении конфликтов.
	14	Способы предотвращения конфликтных ситуаций в организации. Профилактика конфликтов. Оптимизация управленческих решений. Корректировка собственного поведения. Психокоррекция поведения членов коллектива и др.

4	15	Медиация как способ разрешения конфликтов. Понятие медиации. Формы медиации. Принципы медиации. Процедуры медиации. Исторический опыт медиации. Службы медиации на профессиональной основе.
	16	Переговоры как способ разрешения конфликтов. Общая характеристика. Стратегия ведения переговоров. Переговоры как способ разрешения конфликтов 2.Общая характеристика переговоров 3.Стратегии ведения переговоров 4. Гарвардский метод ведения переговоров 5.Четырехшаговый метод улучшения взаимоотношений Д. Дэны 6. 17-шаговая последовательность действий по разрешению конфликта А.Я. Анцупова.
	17	Стили руководства служебным коллективом. Этика служебного общения. Основные стили управления. Бесконфликтное управление служебным коллективом. Оптимальное распределение «ролей» в служебном коллективе. Оптимальные управленческие решения без конфликтов. Этика служебного общения. Нормы этикета для предотвращения конфликтов.
	18	Практика управленческого консультирования в условиях конфликтной ситуации. Задачи управленческого консультирования. Процедуры управленческого консультирования в условиях организационного конфликта. Оценка эффективности действий по управлению конфликтом.

3.3. Практические (семинарские) занятия

Очная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание практических(семинарских) занятий
	1	Введение в курс «Управление конфликтами в организации». 1) Место и роль социологии конфликта в системе научного знания. 2) Конфликтологическая парадигма в социологии. 3) Актуальные проблемы социологии конфликта: место конфликта в социальном порядке, конфликты интересов, насильственные, ненасильственные методы разрешения конфликтов, толерантность.

1	2	Особенности феномена конфликта. Социологический, психологический, системный (организационно-управленческий) подходы. 1) Исследования конфликта в социологии. 2) Исследования конфликта в психологии. 3) Исследования конфликта в педагогике. 4) Исследования конфликта в юриспруденции. 5) Системный и процессный подходы в конфликтных исследованиях.
	3	Содержание понятия конфликта. Структурные и динамические характеристики конфликта. 1) Понятие конфликта. Сущность конфликта. 2) Объект и предмет конфликта; характеристики объекта конфликта. 3) Структурные характеристики конфликта. 4) Динамические характеристики конфликта.
	4	Уровни конфликта. Функции конфликта. 1) Уровни конфликтов (внутриличностный, межличностный, групповой, межгрупповой, институциональный и др.). 2) Функции конфликта (разрешение противоречий, мобилизации, развития личности, группы, организации, укрепление групповой сплоченности, сигнальная, информационная, дифференцирующая функции).
	5	Основные типы конфликтов в организации. Типология по сферам общественной жизнедеятельности, по количеству участников, по длительности, по ресурсам.
2	6	Внутриличностные конфликты. Стрессы. 1. Понятие внутриличностного конфликта. Причины внутриличностного конфликта. 2. Статусный и ролевой набор личности – источник конфликта. 3. Управление собственным поведением в конфликте. 4. Методы управления эмоциями. 5. Стресс. Стратегия ослабления стресса.
	7	Межличностные конфликты. Особенности межличностных конфликтов. 1. Межличностные конфликты. 2. Особенности межличностных конфликтов. 3. Причины межличностных конфликтов.
	8	Групповые и межгрупповые конфликты. 1) Феномен социальной группы. 2) Особенности межгрупповых конфликтов. Виды групповых и межгрупповых конфликтов. 3) Причины групповых конфликтов. Способы их разрешения.

	9	Институциональные и организационные конфликты. 1) Организационно- технологические конфликты. 2) Конфликты в социально-экономической системе организации. 3) Конфликты, связанные с функционированием неформальной организации. 4) Конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.
3	10	Практика управления конфликтами. 1) Стадии управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение (профилактика) или стимулирование, регулирование, разрешение. 2) Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов. 3) Компетентная оценка результатов деятельности как условие предупреждения конфликтов. 4) Проблема предупреждения и предотвращения конфликтов. 5) Методы и способы профилактики конфликта.
	11	Модели поведения в конфликтной ситуации. Стратегии разрешения конфликтов. 1) Основные стратегии разрешения конфликтной ситуации: уклонение, уступка, компромисс, сотрудничество, конкуренция. 2) Технологии эффективного поведения и общения (Д.Скотт). 3) Манипулятивные технологии и способы защиты от них.
	12	Инструментарий для разрешения конфликтов. 1) Инструментарий для разрешения конфликтов -понятие. 2) Понятие карты конфликта, её структурные элементы. Инструменты разрешения конфликтов: изменение условий деятельности, увеличение (перегруппировка) ресурсов, ротация кадров, обучение персонала и др.
	13	Использование коммуникативных, информационных, социально-психологических и организационных технологий в профилактике и разрешении конфликтов. Роль правовых и этических норм. 1) Технологии профилактики и разрешения конфликтов. 2) Коммуникативные и информационные технологии. 3) Психологические технологии. 4) Организационные технологии. 5) Правовые и этические нормы в разрешении конфликтов.
	14	Способы предотвращения конфликтных ситуаций в организации. Профилактика конфликтов. 1) Способы предотвращения конфликтных ситуаций в организации. Профилактика конфликтов. 2) Оптимизация управленческих решений. 3) Корректировка собственного поведения. 4) Психокоррекция поведения членов коллектива и др.

4	15	Медиация как способ разрешения конфликтов. 1) Понятие медиации. Формы медиации. Принципы медиации. 2) Процедуры медиации. Исторический опыт медиации. 3) Службы медиации на профессиональной основе.
	16	Переговоры как способ разрешения конфликтов. Общая характеристика. Стратегия ведения переговоров. 1) Общая характеристика. Стратегия ведения переговоров. Переговоры как способ разрешения конфликтов. 2) Общая характеристика переговоров. 3) Стратегии ведения переговоров: гарвардский метод ведения переговоров; четырехшаговый метод улучшения взаимоотношений Д. Дэны; 17-шаговая последовательность действий по разрешению конфликта А.Я. Анцупова.
	17	Стили руководства служебным коллективом. Этика служебного общения. 1) Основные стили управления. Бесконфликтное управление служебным коллективом. 2) Оптимальное распределение «ролей» в служебном коллективе. 3) Оптимальные управленческие решения без конфликтов. 4) Этика служебного общения. Нормы этикета для предотвращения конфликтов.
	18	Практика управленческого консультирования в условиях конфликтной ситуации. Оценка эффективности действий по управлению конфликтом. 1) Задачи управленческого консультирования. 2) Процедуры управленческого консультирования в условиях организационного конфликта. 3) Оценка эффективности действий по управлению конфликтом.

3.4. Лабораторные занятия

3.5. Организация самостоятельной работы

Очная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание материала выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной работы
1	1	Введение в курс «Управление конфликтами в организации». Место и роль социологии конфликта в системе научного знания. Конфликтологическая парадигма.	подготовка сообщений и докладов, рефератов-обзоров

1	2	Особенности феномена конфликта. Социологический, психологический, организационно-управленческий подходы.	подготовка сообщений и докладов, рефератов-обзоров
1	3	Содержание понятия конфликта. Структурные и динамические характеристики конфликта.	подготовка сообщений и докладов
1	4	Уровни конфликта. Функции конфликта.	подготовка сообщений и докладов
2	5	Основные типы конфликтов в организации	создание структурно-логических схем
2	6	Внутриличностные конфликты. Стрессы.	подготовка сообщений и докладов
2	7	Межличностные конфликты. Особенности межличностных конфликтов.	подготовка сообщений и докладов
2	8	Групповые и межгрупповые конфликты. Особенности межгрупповых конфликтов.	подготовка сообщений и докладов
2	9	Институциональные и организационные конфликты.	работа с кейсом
3	10	Практика управления конфликтами.	подготовка сообщений и докладов
3	11	Модели поведения в конфликтной ситуации. Стратегии разрешения конфликтов.	работа с кейсом
3	12	Инструментарий для разрешения конфликтов	подготовка сообщений и докладов
3	13	Использование коммуникативных, информационных, социально-психологических и организационных технологий в профилактике и разрешении конфликтов. Роль правовых и этических норм.	подготовка сообщений и докладов
4	14	Способы предотвращения конфликтных ситуаций в организации. Профилактика конфликтов.	работа с кейсом
4	15	Медиация как способ разрешения конфликтов.	подготовка сообщений и докладов

4	16	Переговоры как способ разрешения конфликтов. Общая характеристика. Стратегия ведения переговоров.	подготовка сообщений и докладов, рефератов-обзоров
4	17	Стили руководства служебным коллективом. Этика служебного общения.	работа с кейсом
4	18	Практика управленческого консультирования в условиях конфликтной ситуации.	работа с кейсом

Заочная форма

Модуль	Номер раздела	Содержание материала выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной работы
--------	---------------	---	-----------------------------

4. Интерактивные формы образовательных технологий

Модуль	Номер раздела	Вид учебных занятий	Образовательные технологии	Количество часов
1-4	1-18	лекция	лекции с использованием презентаций	36
2	6-8	семинары	учебные дискуссии	6
1,2	3,9	лекции, семинары	технологии проблемного обучения, развития критического мышления	8
1	2-3	семинары	мини-конференции, групповое проектирование	4
1-4	1-18	семинары	работа с ЭОР	36

5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

[Фонд оценочных средств](#)

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

6.1.1. Печатные издания

1. Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта : учеб. пособие для вузов / А.Г. Здравомыслов. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Аспект Пресс, 1996. – 317 с.

6.1.2. Издания из ЭБС

1. Управление конфликтами : учеб. пособие для вузов / В.П. Балан, А.В. Душкин, В.И.

Новосельцев и др.; под ред. профессора В.И. Новосельцева. – М.: Горячая линия - Телеком, 2015.

2. Черкасская, Г.В. Управление конфликтами : учебник и практикум / Г.В. Черкасская, М.Л. Бадхен. – 3-е изд. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 236 с.

3. Емельянов, С.М. Управление конфликтами в организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / С.М. Емельянов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 261 с.

6.2. Дополнительная литература

6.2.1. Печатные издания

1. Дмитриев, А.В. Конфликтология: учеб. пособие / А.В. Дмитриев. – М. : Гардарики, 2000. – 320 с.

2. Лукин, Ю.Ф. Конфликтология: управление конфликтами: учебник / Ю.Ф. Лукин. – М. : Академический Проект : Трикста, 2007. – 799 с.

6.2.2. Издания из ЭБС

1. Чумиков, А.Н. Антикризисные коммуникации: учеб. пособие / А.Н. Чумиков. – М. : Аспект Пресс, 2013. – 172 с.

6.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Официальный сайт Института социологии Российской академии наук - www.isras.ru

2. Официальный сайт Института социально-политических исследований РАН - www.isprras.ru

3. Официальный сайт международной социологической ассоциации - www.isa-sociology.org

4. Журнал «Социологические исследования» (Социс) - http://www.isras.rssi.ru/R_SocIs.htm

5. Российская государственная библиотека// электронный каталог - <http://www.rsl.ru/ru/s97/s339/>

6. Факультет социологии МГУ / электронная библиотека - <http://lib.socio.msu.ru/l/library>

7. РГСУ//научные журналы - <http://lib.socio.msu.ru/l/library>

8. Президентская библиотека - <http://www.prlib.ru>

9. Национальная электронная библиотека - <http://www.rusneb.ru>

10. Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту - www.ecsoman.edu.ru

7. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, ABBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МераПро".

Программное обеспечение специального назначения:

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1) 672000, г. Чита, ул. Бабушкина, 129, ауд. 14-409.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Комплект специализированной учебной мебели.

Доска аудиторная меловая.

Переносное мультимедийное оборудование: ноутбук, проектор, экран, акустическая система.

2) 672000, г. Чита, ул. Бабушкина, 129, ауд. 14-419.

Компьютерный класс.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации и самостоятельной работы Комплект специализированной учебной мебели.

Доска аудиторная меловая.

ПК – 30 шт. (в т.ч. преподавательский).

Доступ к сети Интернет и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

9. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

В соответствии с требованиями основной профессиональной образовательной программы ЗабГУ по направлению 39.03.01 – «Социология», обучающиеся должны до 50% учебного времени использовать для самостоятельной работы по предмету. К видам самостоятельной работы относятся: работа с научной и научно-популярной, учебной литературой, нормативными документами, электронными образовательными ресурсами, подготовка опорных конспектов, сообщений, докладов, рефератов, обзоров по темам семинарских занятий, кейсов.

Опорный конспект: это краткая, схематичная, последовательная, логически связная, смысловая запись изучаемого текста. Это развернутый план предстоящего ответа на теоретический вопрос. Такая работа становится средством развития способности выделять самое главное, существенное в учебном материале, классифицировать информацию. Опорный конспект содержит тему занятия, план, основные положения лекции или работы, предложенной для самостоятельного изучения, вывод по теме, план беседы для ответа по конспекту.

Требования к рефератам, докладам, сообщениям (презентациям):

- продолжительность 12-15 минут (количество слайдов в презентации -7-10, количество страниц в реферате - 8-10 стр.);
- четкое изложение основных положений выбранного источника;
- акцент на тех положениях излагаемого материала, которые соответствуют теме семинара;
- использование в сообщении социологической терминологии;
- список использованной литературы, оформленный по правилам библиографического описания (10-15 наименований).

Создание и анализ кейсов.

По дисциплине «Управление конфликтами в организации» студенты создают по 2-3 кейса – тексты с описанием примеров конфликтных ситуаций (темы кейсов определены программой). Кейсы подбираются на основе знакомства с теоретической литературой, материалов прессы, СМИ, жизненного опыта обучающихся. Кейсы оформляются самостоятельно. Решение кейса представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной или групповой работы студентов. Общая схема работы с кейсом на этапе анализа может быть представлена следующим образом: в первую очередь следует выявить ключевые проблемы кейса и понять, какие именно из представленных данных важны для решения; войти в ситуационный контекст кейса, определить, кто его главные действующие лица, отобрать информацию необходимую для анализа, понять, какие трудности могут возникнуть при решении задачи. Презентация результатов анализа кейсов может происходить в виде устной (публичной) презентации или письменного отчета-презентация.

Разработчик/группа разработчиков: Михайловская Светлана Александровна, старший преподаватель

**Рассмотрена на заседании кафедры
(протокол от 31.08.2020 г. № 1)**