

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Институт экономики, управления и сервиса
Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института



Е. Ю. Меркулова
«05» июля 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Б1.В.8 Управление организационными конфликтами

Направление подготовки/специальность: 38.03.03 - Управление персоналом

Профиль/направленность/специализация: Современные технологии управления персоналом

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2021

Автор программы:

Доктор экономических наук, профессор Колесниченко Елена Александровна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 - Управление персоналом (уровень бакалавриата) (приказ Министерства образования и науки РФ от «12» августа 2020 г. № 955).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры экономики и менеджменты «25» июня 2021 г. Протокол № 11

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, управления и сервиса, Протокол от «05» июля 2021 г. № 12.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавра.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	27
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	29
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	32

1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ПК-4 Способен организовать комфортные условия трудовой деятельности, способствующие повышению производительности труда

1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- проектный

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сфере: 07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности)

1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	ПК-4 Способен организовать комфортные условия трудовой деятельности, способствующие повышению производительности труда	Применяет методы создания комфортного социально-психологического климата в организации для обеспечения эффективной работы

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ПК-4 Способен организовать комфортные условия трудовой деятельности, способствующие повышению производительности труда

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения			
		Очная (семестр)			
		5	6	7	8
1	HR-аналитика				+
2	Бюджетирование в управлении персоналом				+
3	Кадровое администрирование		+	+	
4	Ознакомительная практика		+		
5	Психология труда	+	+		
6	Технологическая (проектно-технологическая) практика				+

7	Управление вознаграждением персонала и социальными льготами	+			
8	Управленческий учет			+	
9	Экономика труда	+			

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата:

Дисциплина «Управление организационными конфликтами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 38.03.03 - Управление персоналом.

Дисциплина «Управление организационными конфликтами» изучается в 6 семестре.

3. Объем и содержание дисциплины

3.1. Объем дисциплины: 2 з.е.

Очная: 2 з.е.

Вид учебной работы	Очная (всего часов)
Общая трудоёмкость дисциплины	72
Контактная работа	28
Лекции (Лекции)	14
Практические (Практ. раб.)	14
Самостоятельная работа (СР)	44
Зачет	-

3.2. Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.			Формы текущего контроля
		Лек ции	Пра кт. раб.	СР	
		О	О	О	
6 семестр					
1	Введение в конфликтологию	1	1	2	Подготовка и защита презентации
2	Возникновение и развитие конфликтологии	1	1	2	Решение практических заданий
3	Характеристика конфликта как социального феномена	1	1	2	Опрос; Тестирование
4	Теории механизмов возникновения конфликтов	1	1	4	Выполнение практических заданий; Тестирование

5	Технологии управления конфликтами	1	1	4	Тестирование
6	Теории поведения личности в конфликте	1	1	6	Тестирование; Контрольный срез; Опрос
7	Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте	2	2	6	Опрос; Выполнение практических заданий; Тестирование
8	Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов	2	2	6	Опрос; Тестирование; Выполнение практических заданий
9	Межличностные и групповые конфликты	2	2	6	Опрос; Выполнение практических заданий
10	Конфликты в организации. Конфликты в сфере управления	2	2	6	Тестирование; Выполнение практических заданий; Контрольный срез; Опрос

Тема 1. Введение в конфликтологию (ПК-4)

Лекция.

Конфликтология как относительно самостоятельное направление в социологии и в психологии. Конфликтологическая практика. Определение предмета конфликтологии.

Социально-исторические и теоретические предпосылки возникновения конфликтологии.

Методы конфликтологии. Основные принципы исследования конфликтов. Связь конфликтологии с другими науками.

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Подготовка и защита презентаций, посвященных периодизации развития конфликтологии

Задания для самостоятельной работы.

Вопросы:

1. Какое название получила конфликтология как относительно самостоятельное направление в социологии и в психологии?
2. Когда складывается конфликтологическая практика и с какими событиями в психологии это связано?
3. Дайте определение предмета конфликтологии.
4. Перечислите методы конфликтологии.
5. Перечислите основные принципы исследования конфликтов.

Тема 2. Возникновение и развитие конфликтологии (ПК-4)

Лекция.

История становления конфликтологии. Древнейшие времена. Конфликтологические идеи Аристотеля. Конфликтологические идеи средневековых мыслителей. Эпоха Возрождения. Конфликтологические взгляды мыслителей Нового времени и эпохи Просвещения. Конфликтологическая мысль представителей классической немецкой философии. Эволюция конфликтологических взглядов в истории философии.

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Решение практических заданий

Задания для самостоятельной работы.

Вопросы:

1. Назовите ученых, с именами которых связано становление конфликтологии как относительно самостоятельной дисциплины.
2. Дайте определение конфликта.
3. Сформулируйте необходимые и достаточные условия возникновения конфликта.
4. Чем характеризуется противостояние субъектов социального взаимодействия?
5. Дайте определения понятий: «конфликтная ситуация» и «инцидент».
6. Перечислите типы конфликтных ситуаций.

Тема 3. Характеристика конфликта как социального феномена (ПК-4)

Лекция.

Сущность конфликта и его структура. Стороны конфликта. Предмет конфликта. Образ конфликтной ситуации. Мотивы конфликта. Позиции конфликтующих сторон. Классификация конфликтов. Причины конфликтов. Динамика конфликта. Типы конфликтных ситуаций. Основные этапы конфликта. Фазы конфликта. Соотношение фаз и этапов конфликта

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Разбор практических заданий

Тестирование

Задания для самостоятельной работы.

Вопросы:

1. Изобразите графически структуру конфликта.
2. Дайте определения основных структурных элементов конфликта: «стороны конфликта», «предмет конфликта», «образ конфликтной ситуации», «мотивы конфликта», «позиции конфликтующих сторон».
3. Приведите классификацию конфликтов.
4. Дайте определение причин конфликта.
5. Приведите классификацию причин конфликта.

Тема 4. Теории механизмов возникновения конфликтов (ПК-4)

Лекция.

Формулы конфликта. Конфликтогены. Типы конфликтогенов. Механизм развития конфликта по первой формуле. Вторая формула. Третья формула: зависимость конфликта от нескольких конфликтных ситуаций. Конфликты и трансактный анализ. Теория трансакционного (трансактного) анализа. Поведенческие характеристики основных трансакций

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Решение практических задач

Тестирование

Задания для самостоятельной работы.

Вопросы:

1. Что такое конфликтогены?
2. В чем суть закона эскалации конфликтогенов (первая формула конфликтов)?
3. Сформулируйте правила бесконфликтного взаимодействия, вытекающие из закона эскалации конфликтогенов.
4. Назовите основные типы конфликтогенов и формы их проявления.
5. Сформулируйте правила возникновения и способы разрешения конфликтов по второй формуле.
6. Сформулируйте правила возникновения и способы разрешения конфликтов по третьей формуле.
7. Что такое трансакция? Основные виды трансакций и их поведенческие характеристики.
8. Перечислите поведенческие характеристики Родителя.
9. Перечислите поведенческие характеристики Взрослого.
10. Перечислите поведенческие характеристики Ребенка.

Тема 5. Технологии управления конфликтами (ПК-4)

Лекция.

Понятие управления конфликтом. Целенаправленное воздействие в интересах развития или разрушения социальной системы. Конструктивный характер конфликта. Деструктивный характер конфликта. Прогнозирование конфликта. Источники прогнозирования конфликтов. Предупреждение конфликта. Стимулирование конфликта. Регулирование конфликта. Разрешение конфликта. Технологии регулирования конфликта. Предпосылки разрешения конфликта. Формы разрешения. Способы разрешения. Алгоритм управления конфликтом

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Разбор практических заданий

Тестирование

Задания для самостоятельной работы.

Вопросы:

1. Приведите определение понятия «управление конфликтом».
2. Какие виды деятельности субъекта управления включают в свое содержание процесс управления конфликтом?
3. Объясните понятия: «прогнозирование конфликта» и «предупреждение конфликта».
4. Что следует понимать под регулированием конфликта?
5. Перечислите этапы регулирования конфликта.

Апробация методики «Оценка глубины конфликта»

Тема 6. Теории поведения личности в конфликте (ПК-4)

Лекция.

Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии. Основные модели поведения личности в конфликте. Конструктивная модель. Деструктивная модель. Конформистская модель. Стратегии поведения в конфликте. Оценка интересов в конфликте. Графически двухмерная модель стратегий поведения в конфликте Томаса-Киллмена. Трехмерная модель стратегий поведения в конфликте. Характеристика основных стратегий поведения. Принуждение (борьба, соперничество). Уход.

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Тестирование

Решение практических задач

Задания для самостоятельной работы.

Вопросы:

1. Назовите основные модели поведения в конфликтном взаимодействии.

2. Какая модель поведения в конфликте характеризуется стремлением уладить конфликт, доброжелательным отношением к со-пернику?
3. Какой модели поведения в конфликте присущи нарушения эти-ки общения, отказ от компромисса и т. п.?
4. Какая модель поведения в конфликте характеризуется непоследовательностью поведения, уходом от острых вопросов и т. п.?
5. Назовите основные стратегии поведения в конфликте по К. Томасу и Р. Киллмену.
6. Охарактеризуйте условия, при которых субъект конфликта выбирает:
 - стратегию борьбы;
 - стратегию ухода;
 - стратегию компромисса;
 - стратегию уступки;
 - стратегию сотрудничества.
7. Назовите основные типы конфликтных личностей. Определите тип конфликтной личности по характеристикам, которые даны в каждом из приведенных ниже вариантов:
 - а) хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой, систематической работы; налицо эмоциональное поведение;
 - б) подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямоли-неен; обидчив;
 - в) импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен;
 - г) скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тре-вожностью;
 - д) неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению.

Тема 7. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте (ПК-4)

Лекция.

Понятие технологий эффективного общения и их основное содержание. Целевые установки конфликтантов. Кооперация, конкуренция. Содержание технологий эффективного общения. Значение некоторых жестов и поз. Технологии рационального поведения в конфликте. Рационализация эмоций. Поддержание высокой самооценки в переговорном процессе. Развитие у студентов навыков эффективного общения и рационального поведения в конфликте, формирование у них умений управлять своим поведением в сложных и критических ситуациях социального взаимодействия. Закрепление знаний по основным проблемам поведения личности в конфликте

Оценка акцентуации характера по методике Шмишека

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Тестирование

Решение практических задач

Задания для самостоятельной работы.

Вопросы:

1. Что понимают под технологиями эффективного общения в кон-фликте?
2. Назовите основные содержательные аспекты процесса обще-ния.
3. Сформулируйте основное (существенное) противоре-чие про-цесса общения в конфликте.
4. Сформулируйте психологический закон общения.
5. Сформулируйте основные правила эффективного общения в кон-фликте.
6. Что понимают под технологиями рационального поведения в конфликте?

Тема 8. Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов (ПК-4)

Лекция.

Переговорный процесс. Основное содержание переговорного процесса. Три варианта посредничества. Модели поведения партнеров в переговорном процессе. Манипулятивное воздействие на оппонента в общении. Манипуляции, основанные на «правилах приличия» и «справедливости». Технологии стратегий и тактик в переговорном процессе. Характеристика стратегий в переговорном процессе

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Тестирование

Выполнение практических заданий

Тренинговые упражнения, «Как вести деловые переговоры»

Задания для самостоятельной работы.

Вопросы:

1. Назовите основные этапы переговорного процесса.
2. Назовите три варианта посредничества.
3. Назовите основные модели поведения в переговорном процессе и дайте их характеристику.
4. Сформулируйте определение манипуляции.
5. Перечислите манипуляции, основанные на правилах приличия.
6. Перечислите манипуляции, направленные на унижение оппонента.
7. Как соотносятся между собой понятия: «стратегия переговорного процесса» и «тактики переговорного процесса»?
8. Перечислите основные стратегии в переговорном процессе.
9. Перечислите основные тактики в переговорном процессе. 10. Перечислите приемы тактики «выжимания уступок».

Тема 9. Межличностные и групповые конфликты (ПК-4)

Лекция.

Понятие межличностного конфликта и его особенности. Сферы проявления межличностных конфликтов. Управление межличностными конфликтами. Сферы межличностных конфликтов. Причины и факторы межличностных конфликтов по В. Линкольну.

Групповые конфликты Понятие групповых конфликтов и их классификация Конфликт «личность — группа» Классификация конфликтов «личность — группа» Управление конфликтами типа «личность — группа». Самооценка методом тестирования готовности к личному взаимодействию. Оценка темперамента по методике А. Белова. Самооценка агрессивности. Основное содержание управленческой деятельности по регулированию и разрешению межличностных конфликтов. Причинные факторы межличностных конфликтов по В. Линкольну. Типы межличностных конфликтов в зависимости от взаимной направленности субъектов в личностных отношениях.

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Выполнение практических заданий

Задания для самостоятельной работы.

Вопросы:

1. Перечислите особенности межличностных конфликтов.
2. Перечислите сферы проявления межличностных конфликтов.
3. Назовите типы межличностных конфликтов в организации.
4. Перечислите основные причины межличностных конфликтов в организации.
5. Назовите основные причины межличностных конфликтов в обществе.
6. Назовите основные причины межличностных конфликтов в семье.
7. Раскройте основное содержание управленческой деятельности по прогнозированию межличностных конфликтов и их предупреждению.
8. Назовите два основных типа групповых конфликтов.

9. Перечислите особенности конфликта «личность — группа».
10. Перечислите варианты конфликтов «личность — группа».
11. Назовите формы проявления конфликтов между личностью и группой.
12. Назовите основные причины конфликта между руководителем и возглавляемым им коллективом.

Тема 10. Конфликты в организации. Конфликты в сфере управления (ПК-4)

Лекция.

Понятие организации и конфликтов в ней Организация как социальный институт Внешняя среда организации Факторы внутренней и внешней среды организации Классификация конфликтов в организации Управление конфликтами в организации Типы конфликтов в организации Шкала оценки конфликтности. Понятие управления и управленческих конфликтов Управление как сложный процесс Объективные предпосылки возникновения конфликтов в сфере управления Источники конфликтов в сфере управления Противоречия в сфере управленческих отношений Классификация конфликтов в сфере управления Специфика форм проявления управленческих конфликтов

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Тестирование

Решение практических заданий

Задания для самостоятельной работы.

Вопросы:

1. Дайте определение управления и управленческого конфликта.
2. Сформулируйте основное противоречие в сфере управления.
3. Перечислите управленческие противоречия.
4. Перечислите управленческие конфликты, различающиеся по субъектам конфликтного взаимодействия и назовите их причины.
5. Перечислите управленческие конфликты, различающиеся по функциям управления и назовите их причины.
6. Дайте характеристику позиционных, ресурсных и динамических конфликтов в организации.
7. Дайте характеристику структурных и инновационных конфликтов в организации.
8. Назовите и дайте характеристику конфликтов в организации в зависимости от типа ее функциональной системы.
9. В чем суть методики оценки конфликтности организации на основе выявления интегрального показателя социальной напряженности?

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

6 семестр

- текущий контроль – 80 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый
- премиальные баллы – 20 баллов

Распределение баллов по заданиям:

№ темы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Мак. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки

1.	Введение в конфликтологию	Подготовка и защита презентации	11	<p>11 баллов – презентация соответствует теме, структура и оформление отвечает требованиям, студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию</p> <p>7 баллов – презентация соответствует теме, структура и оформление отвечает требованиям, студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p> <p>4 балла – в структуре и оформлении презентации имеются недоработки, материал представлен в презентации не рационально, мало иллюстративного материала, студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p>
2.	Возникновение и развитие конфликтологии и	Решение практических заданий	6	<p>6 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов.</p> <p>4 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
3.	Характеристика конфликта как социального феномена	Опрос	2	<p>2 балла - студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию</p> <p>1 балл - студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p>
		Тестирование	3	<p>3 балла – студент правильно отвечает на 75-100% вопросов в тесте</p> <p>2 балла – студент правильно отвечает на 50-74% вопросов в тесте</p> <p>1 балл – студент правильно отвечает на 25-50% вопросов в тесте.</p> <p>Менее 25% правильных ответов баллов не дает</p>
4.	Теории механизмов возникновения конфликтов	Выполнение практических заданий	6	<p>6 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов.</p> <p>4 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
		Тестирование	3	<p>3 балла – студент правильно отвечает на 75-100% вопросов в тесте</p> <p>2 балла – студент правильно отвечает на 50-74% вопросов в тесте</p> <p>1 балл – студент правильно отвечает на 25-50% вопросов в тесте.</p> <p>Менее 25% правильных ответов баллов не дает</p>
5.	Технологии управления конфликтами	Тестирование	3	<p>3 балла – студент правильно отвечает на 75-100% вопросов в тесте</p> <p>2 балла – студент правильно отвечает на 50-74% вопросов в тесте</p> <p>1 балл – студент правильно отвечает на 25-50% вопросов в тесте.</p> <p>Менее 25% правильных ответов баллов не дает</p>

6.	Теории поведения личности в конфликте	Тестирование	3	3 балла – студент правильно отвечает на 75-100% вопросов в тесте 2 балла – студент правильно отвечает на 50-74% вопросов в тесте 1 балл – студент правильно отвечает на 25-50% вопросов в тесте. Менее 25% правильных ответов баллов не дает
		Контрольный срез(контрольный срез)	10	10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок
		Опрос	2	2 балла - студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию 1 балл - студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы
		Опрос	2	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержанию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования времени, отведенного на задание.
7.	Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте	Выполнение практических заданий	6	6 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок
		Тестирование	3	3 балла – студент правильно отвечает на 75-100% вопросов в тесте 2 балла – студент правильно отвечает на 50-74% вопросов в тесте 1 балл – студент правильно отвечает на 25-50% вопросов в тесте. Менее 25% правильных ответов баллов не дает
		Опрос	2	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержанию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования времени, отведенного на задание.

8.	Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов	Опрос	2	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержанию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования времени, отведенного на задание.
		Тестирование	3	3 балла – студент правильно отвечает на 75-100% вопросов в тесте 2 балла – студент правильно отвечает на 50-74% вопросов в тесте 1 балл – студент правильно отвечает на 25-50% вопросов в тесте. Менее 25% правильных ответов баллов не дает
		Выполнение практических заданий	6	6 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок
9.	Межличностные и групповые конфликты	Опрос	2	2 балла - студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию 1 балл - студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы
		Выполнение практических заданий	6	6 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок
10.	Конфликты в организации. Конфликты в сфере управления	Тестирование	3	3 балла – студент правильно отвечает на 75-100% вопросов в тесте 2 балла – студент правильно отвечает на 50-74% вопросов в тесте 1 балл – студент правильно отвечает на 25-50% вопросов в тесте. Менее 25% правильных ответов баллов не дает

		Выполнение практических заданий	6	<p>6 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов.</p> <p>4 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
		Контрольный срез(контрольный срез)	10	<p>10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета.</p> <p>8 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов.</p> <p>6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
		Опрос	2	<p>2 балла - студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию</p> <p>1 балл - студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p>
11.	Премияльные баллы		20	<p>Дополнительные премияльные баллы могут быть начислены:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за проект, выполненный по заказу работодателя и реализованный на практике – 20 баллов; - полностью подготовленная к публикации статья по тематике в рамках дисциплины – 10 баллов; - победа в межрегиональной олимпиаде – 20 баллов; - участие с докладом во всероссийской олимпиаде по тематике изучаемой дисциплины – 20 баллов; - публикация статьи по тематике изучаемой дисциплины в сборнике студенческих работ / материалах всероссийской конференции / журнале из перечня ВАК – 10 / 15 / 20
12.	Индивидуальные задания, с помощью которых можно набрать дополнительные баллы		100	Добор: студент может предоставить все задания текущего контроля и контрольные срезы
13.	Итого за семестр		100	

Итоговая оценка по зачету выставляется в 100-балльной шкале и в традиционной четырехбалльной шкале. Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную четырехбалльную осуществляется следующим образом:

100-балльная система	Традиционная система
50 - 100 баллов	Зачтено
0 - 49 баллов	Не зачтено

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

Выполнение практических заданий

Тема 4. Теории механизмов возникновения конфликтов

Задача

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.

Тема 7. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте

Ситуация

Ваш подчиненный, зрелый и талантливый специалист творческого типа, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует в коллективе. Вместе с тем у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно.

В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как себя вести?

Тема 8. Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов

Ситуация

Вы приняли на работу молодого способного юриста (только что окончившего Институт внешнеэкономических связей, экономики и права), который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте 147

Тема 9. Межличностные и групповые конфликты

Ситуация

В конструкторском бюро не сложились отношения начальника отдела с коллективом. Начальник отдела был назначен на должность два месяца назад. До этого он работал в другом отделе, имел хорошую репутацию как специалист. Имеет большое количество изобретений, один из научных проектов, руководителем которого он был как ведущий инженер по предыдущей должности в другом отделе, получил высшую оценку на международной выставке.

Проанализируйте, какие причины могли лечь в основу конфликта между новым начальником и коллективом?

Тема 10. Конфликты в организации. Конфликты в сфере управления

Ситуация

Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную — молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но отдохнувшей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ. Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент?

Контрольный срез

Тема 6. Теории поведения личности в конфликте

Задание

Вы работаете мастером. Вы лично должны покритиковать своего подчиненного при непосредственном контакте с ним.

Ситуация:

1. Во время работы ваш подчиненный испортил дорогостоящее оборудование. Как вы его за это будете ругать?
2. Рабочий грубо нарушил технику безопасности, и только случайно никто не пострадал. Что вы ему скажете?

Тема 10. Конфликты в организации. Конфликты в сфере управления

Ситуация

Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения.

- А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.
- Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.
- В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, порученные ему без согласования со мной.
- Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

Опрос

Тема 3. Характеристика конфликта как социального феномена

1. Когда возникла конфликтология как относительно самостоятельная теория?
2. Какое название получила конфликтология как относительно самостоятельное направление в социологии и в психологии?
3. Когда складывается конфликтологическая практика и с какими событиями в психологии это связано?

Тема 6. Теории поведения личности в конфликте

1. Основными моделями поведения личности в конфликте являются:
 - а) конструктивная, рациональная, деструктивная;
 - б) компромисс, борьба, сотрудничество;
 - в) рациональная, иррациональная, конформистская;
 - г) конструктивная, деструктивная, конформистская;
 - д) борьба, уступка, компромисс.
2. Кто из нижеперечисленных ученых разработал двухмерную модель стратегий поведения личности в конфликте:
 - а) К. Томас и Р. Киллмен;
 - б) Х. Корнелиус и Ш. Фейр;
 - в) Д. Скотт и Ч. Ликсон;
 - г) М. Дойч и Д. Скотт; д) Р. Фишер и У. Юри.
3. Сколько стратегий поведения личности в конфликте выделяется в двухмерной модели:
 - а) 1; б) 2; в) 3; г) 4; д) 5.

Тема 7. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте

1. Что понимают под технологиями эффективного общения в конфликте?
2. Назовите основные содержательные аспекты процесса общения.
3. Сформулируйте основное (существенное) противоречие процесса общения в конфликте.

Тема 8. Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов

1. Назовите основные этапы переговорного процесса.
2. Назовите три варианта посредничества.
3. Назовите основные модели поведения в переговорном процессе и дайте их характеристику.

Тема 9. Межличностные и групповые конфликты

1. Перечислите особенности межличностных конфликтов.
2. Перечислите сферы проявления межличностных конфликтов.
3. Назовите типы межличностных конфликтов в организации.

Тема 10. Конфликты в организации. Конфликты в сфере управления

1. Перечислите основные признаки организации.
2. Перечислите основные элементы внутренней среды организации.
3. Что составляет внешнюю среду организации?

Подготовка и защита презентации

Тема 1. Введение в конфликтологию

1. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
2. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.
3. Проблема конфликта в средневековой философии и в философии эпохи Возрождения.

Решение практических заданий

Тема 2. Возникновение и развитие конфликтологии

Задача

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Тестирование

Тема 3. Характеристика конфликта как социального феномена

1. Конфликт — это:
 - а) борьба мнений;
 - б) спор, дискуссия по острой проблеме;
 - в) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;
 - г) соперничество, направленное на достижение победы в споре;
 - д) столкновение противоположных позиций.
2. Противоборство — это:
 - а) открытое высказывание несогласия по какому-либо вопросу;
 - б) столкновение интересов;

- в) нанесение взаимного ущерба; г) борьба мнений;
- д) соперничество по поводу какого-либо предмета.

3. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

- а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя-бы одного из них одержать победу над другим;
- б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;
- в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
- г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
- д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.

Тема 4. Теории механизмов возникновения конфликтов

1. Конфликтогены — это:

- а) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;
- б) проявления конфликта;
- в) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;
- г) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта;
- д) поведенческие реакции личности в конфликте.

2. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «В общественном транспорте один пассажир нечаянно толкнул другого, не извинившись за причиненное неудобство. Второй пассажир в ответ на толчок нагрубил первому пассажиру... В конечном итоге между ними возникла драка...»:

- а) тип Б; б) тип В; в) тип А; г) тип Б и В; д) тип А и Б.

3. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «Между двумя сотрудниками не сложились отношения. По ошибке письменное задание, предназначенное первому сотруднику, было адресовано второму. Второй расценил данный факт как попытку первого «свалить» свою работу на него. Между ними возник открытый конфликт...»:

- а) тип Б; б) тип А;
- в) тип В;
- г) тип Б и В; д) тип А и В.

Тема 5. Технологии управления конфликтами

1. Управление конфликтами — это:

- а) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
- б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;
- в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- д) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.

2. Содержание управления конфликтами включает:

- а) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение;
- б) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение;
- в) прогнозирование, регулирование, разрешение;
- г) прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение;

д) анализ конфликтной ситуации, прогнозирование, предупреждение, разрешение.

3. Признание реальности конфликтующими сторонами, легитимизация конфликта и институционализация конфликта входят в содержание:

- а) прогнозирования конфликта;
- б) предупреждения конфликта;
- в) стимулирования конфликта;
- г) регулирования конфликта;
- д) разрешения конфликта.

Тема 6. Теории поведения личности в конфликте

1. Основными моделями поведения личности в конфликте являются:

- а) конструктивная, рациональная, деструктивная;
- б) компромисс, борьба, сотрудничество;
- в) рациональная, иррациональная, конформистская;
- г) конструктивная, деструктивная, конформистская;
- д) борьба, уступка, компромисс.

2. Кто из нижеперечисленных ученых разработал двухмерную модель стратегий поведения личности в конфликте:

- а) К. Томас и Р. Киллмен;
- б) Х. Корнелиус и Ш. Фейр;
- в) Д. Скотт и Ч. Ликсон;
- г) М. Дойч и Д. Скотт; д) Р. Фишер и У. Юри.

3. Сколько стратегий поведения личности в конфликте выделяется в двухмерной модели:

- а) 1; б) 2; в) 3; г) 4; д) 5.

Тема 7. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте

1. Технологии эффективного общения в конфликте сводятся к таким способам, приемам и средствам общения, которые позволяют достичь следующих целей:

- а) добиться убеждения соперника в своей правоте;
- б) добиться соглашения даже ценой серьезной уступки соперника;
- в) добиться взаимного понимания и взаимной эмпатии с соперником;
- г) добиться превосходства в переговорном процессе над соперником;
- д) овладеть инициативой в споре.

2. Коммуникативный аспект общения отражает стремление партнеров по общению к:

- а) обмену информацией;
- б) налаживанию добрых взаимоотношений;
- в) достижению взаимопонимания;
- г) расширению темы общения;
- д) усилению информационного воздействия на партнера.

3. Интерактивный аспект общения проявляется в:

- а) необходимости соблюдения партнерами установленных норм общения и проявления своей презентабельности;
- б) стремлении к превосходству над партнером по общению;
- в) необходимости соблюдения партнерами установленных норм общения и стремлении их к активному воздействию друг на друга в определенном направлении;
- г) стремлении установить теплые и дружеские отношения;
- д) стремлении активизировать информационное воздействие на партнера по общению.

Тема 8. Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов

1. К какому варианту посредничества относится взаимодействие, представленное на схеме: где — субъекты конфликта; П — посредник (медиатор).

- а) конъюнктивный;
- б) конгруэнтный;
- в) дизъюнктивный;
- г) смешанный;
- д) линейный.

2. К какому варианту посредничества относится взаимодействие, представленное на схеме: где: S, h S2 — субъекты конфликта; П — посредник (медиатор).

- а) конъюнктивный;
- б) конгруэнтный;
- в) дизъюнктивный;
- г) смешанный;
- д) линейный.

3. К какому варианту посредничества относится взаимодействие, представленное на схеме: где: S, h S2 — субъекты конфликта; П — посредник (медиатор).

- а) конъюнктивный;
- б) конгруэнтный;
- в) дизъюнктивный;
- г) смешанный; д) линейный.

Тема 10. Конфликты в организации. Конфликты в сфере управления

1. Организация — это:

- а) коллектив;
- б) корпорация;
- в) ассоциация;
- г) социальная группа; объединяющая людей на основе общей цели, деятельность которых сознательно координируется и направляется в интересах достижения этой цели;
- д) организованная социальная группа на основе общей цели.

2. Конфликт в организации — это:

- а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;
- б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;
- в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;
- г) конфликты между различными структурными элементами организации;
- д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива.

3. Структурные конфликты в организации — это:

- а) конфликты между структурными подразделениями;
- б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;
- в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;
- г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;
- д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

1. Общие представления о статистике. История статистики.
2. Техника расчета средних степенных величин.
3. Сущность статистического наблюдения.
4. Техника расчета средних структурных величин
5. Виды и способы статистического наблюдения.
6. Методы выявления типа тенденции развития.
7. Понятие сводки данных статистического наблюдения.
8. Экстраполяция и прогнозирование в рядах динамики.
9. Задачи и виды группировок. Принципы построения статистических группировок. Многомерные группировки.
10. Статистическое изучение взаимосвязей.
11. Сущность и составляющие элементы статистической таблицы. Основные правила построения таблиц.
12. Моделирование в рядах динамики.
13. Виды таблиц по характеру подлежащего.
14. Определение необходимого объема выборки.
15. Статистический график и его элементы.
16. Понятие и классификация рядов динамики.
17. Основные виды графиков.
18. Понятие экономические индексов: сущность, классификация, выполняемые задачи.
19. Сущность и назначение статистических показателей.
20. Параметрические методы изучения связи.
21. Предмет и методы статистической науки.
22. Оценка качественных социально-экономических явлений.
23. Система учета и статистика.
24. Абсолютные показатели вариации.
25. Программно-методологическое обеспечение статистического наблюдения. Основные организационные формы статистического наблюдения.
26. Средняя и предельная ошибки выборки.
27. Предъявляемые требования к статистическому наблюдению.
28. Относительные показатели вариации.
29. Основные правила построения таблиц.
30. Понятие о выборочном наблюдении и его значение. Характеристики выборочной и генеральной совокупностей.
31. Виды таблиц по разработке сказуемого.
32. Анализ закономерностей распределения.
33. Общие принципы построения относительных статистических показателей.
34. Собственно корреляционные исследования
35. Сущность средних величин и виды средних величин.
36. Средние индексы в средней арифметической и средней гармонической формах.
37. Имеются следующие данные об урожайности зерновых культур по Российской
38. Способы формирования выборочной совокупности.
39. Агрегатные (сводные) индексы. Индексы постоянного и переменного состава.

3 семестр

1. Природа процесса принятия управленческого решения: необходимость, общественная обусловленность.
2. Общие сведения о теории принятия решений.
3. Понятие «управленческая проблема», «управленческое решение».
4. Основные сферы принятия управленческих решений.

5. Отличительные особенности принятия решений в бизнес-организациях.
6. Отличительные особенности принятия решений в системе государственного и муниципального управления.
7. Экономическая, социальная, правовая и технологическая основа принятия управленческого решения.
8. Современные концепции и принципы выработки решения.
9. Типы менеджмента и особенности принятия управленческого решения.
10. Функции управленческого решения.
11. Основные типы управленческих решений.
12. Понятие «ситуация», «проблема».
13. Ситуационные концепции принятия управленческого решения.
14. Классификация ситуаций и проблем возникающих в деятельности организации.
15. Классификационные признаки управленческих решений.
16. Классификация управленческих решений.
17. Современные подходы к классификации управленческих решений.
18. Требования, предъявляемые к качеству и содержанию управленческого решения.
19. Характеристики личности ЛПР, влияющие на принятие управленческого решения.
20. Характеристики индивидуального и группового принятия управленческих решений.
21. Правила принятия коллективного решения.
22. Роль и ответственность руководителя при принятии решения.
23. Характеристика внутренней системы информации в организации.
24. Информационная структура управленческого решения.
25. Понятие «информационная асимметрия».
26. Характеристика основных этапов процесса принятия управленческого решения.
27. Этап идентификации проблемы.
28. Проблемы выбора критерия принятия управленческого решения.
29. Развитие, анализ и выбор альтернатив принятия управленческого решения.
30. Обоснование и проверка реализуемости альтернатив.
31. Процесс согласования, принятия и утверждения управленческого решения.
32. Сравнительная характеристика современных типовых процессов принятия решения.
33. Особенности разработки управленческого решения в корпорациях.
34. Основные параметры процесса анализа внешней среды для принятия и реализации управленческого решения.
35. Характеристика методов анализа внешней среды.
36. Преимущества и недостатки привлечения консультантов при принятии управленческого решения.
37. Характеристика подходов к разработке и выбору управленческого решения в условиях риска и неопределенности.
38. Выбор критерия оценки эффективности управленческого решения в условиях риска и неопределенности.
39. Понятие «метод», «модель», «алгоритм», «моделирование».
40. Ограниченность использования моделирования при принятии управленческого решения.
41. Характеристика этапов процесса моделирования.
42. Характеристика методов принятия управленческого решения.
43. Характеристика моделей, используемых при принятии управленческого решения.
44. Взаимодействие участников выбора управленческого решения.
45. Власть, влияние при разработке и принятии управленческих решений – источники их формирования.
46. Проблемы централизации и децентрализации процесса разработки решения.
47. Влияние авторитета личности на процесс разработки и принятия решения.

48. Власть и организационная иерархия как внерыночные средства принятия управленческого решения.
49. Характеристика методов достижения взаимодействия при принятии управленческих решений.
50. Управление конфликтными ситуациями в процессе принятия и реализации управленческого решения.
51. Причины возникновения конфликтов в процессе принятия и реализации управленческого решения.
52. Организация исполнения принятого управленческого решения.
53. Мотивация и кадровое обеспечение реализации управленческого решения.
54. Значение, функции и виды контроля реализации управленческого решения.
55. Методы контроля и оценки исполнения решения.
56. Ответственность за выполнение решений: сущность и виды.
57. Подходы к оценке эффективности управленческого решения.
58. Понятие «качество управленческой деятельности» и «качество управленческого решения».
59. Понятие «супероптимальное решение».
60. Роль синергетического эффекта в формировании супероптимального решения.

4 семестр

1. Исторические особенности отношения общества к конфликту. Предмет конфликтологии.
2. Конфликт как социальный феномен общественной жизни.
3. Задачи конфликтологии в различных сферах человеческого взаимодействия.
4. Теоретические предпосылки возникновения конфликтологии.
5. Этапы развития конфликтологии.
6. Структура социального конфликта.
7. Источники и причины возникновения социальных конфликтов.
8. Динамическая модель конфликта.
9. Функции социальных конфликтов.
10. Проблема типологии конфликтов.
11. Диагностика конфликтов.
12. Причины и источники внутриличностных конфликтов и формы их проявления.
13. Основные подходы к пониманию внутриличностного конфликта.
14. Виды внутриличностных конфликтов.
15. Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов.
16. Понятие межличностных конфликтов, их причины.
17. Особенности межличностных конфликтов, их динамика.
18. Характеристика основных стилей поведения, их положительные и отрицательные стороны.
19. Групповой процесс: особенности, динамика.
20. Причины возникновения групповых конфликтов и их классификация.
21. Групповые нормы, ценности и стереотипы поведения.
22. Последствия и функции внутригруппового конфликта.
23. Предупреждение межличностных и групповых конфликтов.
24. Конфликты в организациях: особенности возникновения и протекания.
25. Конфликты между руководителями и подчиненными, их предупреждение, регулирование.
26. Трудовые конфликты и пути их разрешения.
27. Особенности инновационных конфликтов.
28. Причины возникновения, структура и функции педагогических конфликтов.
29. Особенности педагогических конфликтов.
30. Конфликты между учениками, их характер, возрастные особенности.
31. Предупреждение и регулирование педагогических конфликтов.
32. Причины возникновения, типология и структура семейных конфликтов.

33. Функции и последствия конфликтов в семье.
34. Природа этнонациональных конфликтов, их причины и участники.
35. Особенности этнонациональных конфликтов, роль культурных и религиозных факторов.
36. Проблема конфликта в организации. Роль и задачи руководителя в регулировании конфликтных ситуаций.
37. Регулирование современных национальных противоречий в России.
38. Понятие и типология политического конфликта.
39. Социальные и психологические причины политических конфликтов.
40. Конфликты власти, их специфика. Проблемы достижения социально-политического согласия в обществе.
41. Переговоры как один из основных методов разрешения конфликта. Посредничество в переговорах.
42. Переговорные стили, их особенности.
43. Предпосылки и механизмы разрешения конфликтов: общие положения.
44. Этические моменты в деятельности руководителя при разрешении конфликтов.
45. Субъективные аспекты конфликта, типы участников конфликта, их психология.
46. Место конфликтологии в системе наук об обществе.
47. Движущие силы и мотивация конфликтов. Конфликты потребностей, интересов, ценностей, норм.
48. Источники и причины конфликтов в социально-экономической сфере.
49. Основные субъекты конфликтного взаимодействия в социально-экономической сфере.

5 семестр

1. Сущность и содержание организационного поведения.
2. Системный подход в организационном поведении.
3. Взаимодействие личности и организации.
4. Ролевое поведение в организации.
5. Деловая карьера в организации.
6. Сущность мотивации трудового поведения персонала.
7. Теория мотивации.
8. Содержательные теории организации.
9. Процессные теории мотивации.
10. Характеристики мотивов поведения.
11. Управление мотивации поведения.
12. Рабочие группы. Типы, механизм взаимодействия.
13. Команды и командообразование.
14. Концепция организационного развития.
15. Конфликт. Понятие, структура, этапы, классификация.
16. Управление конфликтом.
17. Сущность и динамика стрессов.
18. Симптомы стресса и психические состояния.
19. Управление стрессом.
20. Конструирование структуры организации.
21. Управление поведением организации.
22. Коммуникации в организации. Сущность и виды.
23. Коммуникативные барьеры.
24. Понятие лидерства.
25. Основные теории лидерства.
26. Формы власти и влияния в организации.
27. Сущность, причины и объекты изменений и поведений.

28. Управление изменениями.
29. Сопротивление изменениям и их преодоление.
30. Принципы маркетинга в организационном поведении.
31. Управление поведением клиентуры организации.
32. Маркетинговая поведенческая культура организации.
33. Поведенческая ориентация персонала.
34. Организационное поведение в международном контексте.
35. Модели национальной культуры.
36. Модели управления человеческими ресурсами.
37. Эволюция концепции управления человеческими ресурсами.
38. Механизм управления человеческими ресурсами.
39. Современные мотивационные модели.
40. Понятие организации.
41. Типы организаций.
42. Организационная структура.
43. Типы организационных структур.
44. Современный подход к управлению организацией.
45. Жизненный цикл организации.
46. Организация и внешняя среда.
47. Система организационного поведения.
48. Современные и перспективные теории организационного поведения.

Типовые задания для зачета (ПК-4)

Типовые задания к экзамену

1. Какова должна быть численность выборки, в которую попадает качественная по толщине листа сталь, чтобы с достоверностью на 99,7 % можно было утверждать, что ошибка выборки не превышала 0,003 мм при среднем квадратическом отклонении 0,01 мм?
2. Имеются следующие данные об урожайности зерновых культур по совхозам области (ц/га): 6.0, 6.2, 6.5, 7.3, 8.0, 8.4, 8.4, 8.5, 8.6, 8.6, 9.0, 10.1, 10.5, 10.6, 10.7, 10.9, 11.1, 11.1, 12.7, 12.9, 13.3, 14.1, 15.9, 18.0.

Рассчитайте среднюю арифметическую способом, медиану и коэффициент асимметрии.

3 семестр

Задание 1

Ваша фирма переезжает в новый офис. Все сотрудники заняты переездом. Начальники отделов стремятся занять кабинеты рядом с Вашим. Как Вы поступите с распределением кабинетов, чтобы работа была эффективной:

- а) отделы, работа которых непосредственно связана с конечным результатом, не напрямую зависящим от Вас, Вы переведете на другой этаж, чтобы они могли работать самостоятельно;
- б) другим отделам, работа которых неразрывно связана с Вашей, Вы предоставите кабинеты рядом со своим, потому что Вам надо часто встречаться с ними во время работы?

Предложите свой вариант распределения кабинетов.

Задание 2

Вы – руководитель строительной организации. Понедельник. Начало рабочего дня. Вы заходите в кабинет, просите секретаря принести чашечку кофе и занимаете свое рабочее кресло. Осматривая свой кабинет, Вы задерживаете «тяжелый взгляд» на своем рабочем столе: груда бумаг различного назначения находится в абсолютном беспорядке. Через час у Вас назначено совещание с руководителями отделов, но в таком «хаосе» Вы не можете найти нужные для проведения совещания документы. Как Вы справитесь с данной ситуацией?

4 семестр

Задача 1

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 2

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю... Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

5 семестр

Задача 1

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задача 2

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную — молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено» (50 - 100 баллов)	ПК-4	Знает основы возникновения, профилактики и разрешения организационных конфликтов. ¶ Умеет применять знания основ возникновения, профи-лактики и разрешения организационных конфликтов, диагностики и управления конфликтами в ор-ганизации. ¶ Владеет навыками диагностики и управления конфликтами в организации и умеет применять их на практике ¶
«не зачтено» (0 - 49 баллов)	ПК-4	Не знает основы возникновения, профилактики и разрешения организационных конфликтов. ¶ Не умеет применять знания основ возникновения, про-филактики и разрешения организационных конфликтов, диагностики и управления конфликтами в организации. ¶ Не владеет навыками диагностики и управления кон-фликтами в организации ¶

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;

- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература:

1. Баздарева, З. В. Статистика : учебник. - Весь срок охраны авторского права; Статистика. - Москва: Издательский Дом МИСиС, 2017. - 238 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/97898.html>
2. Батракова, Л. Г. Социально-экономическая статистика : учебник. - 2021-04-20; Социально-экономическая статистика. - Москва: Логос, 2013. - 480 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/16956.html>
3. Беляева, М. В., Сушкова, Т. А. Статистика : учебное пособие. - 2022-10-08; Статистика. - Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2018. - 164 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/88436.html>
4. Бондаренко, Л. Д. Статистика. Часть 1 : курс лекций. - Весь срок охраны авторского права; Статистика. Часть 1. - Новосибирск: Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин), ЭБС АСВ, 2017. - 82 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/85868.html>
5. Булетова, Н. Е., Ключева, И. А., Мединцева, И. П. Статистика. Часть II. Социально-экономическая статистика : учебно-методическое пособие. - Весь срок охраны авторского права; Статистика. Часть II. Социально-экономическая статистика. - Волгоград: Волгоградская академия государственной службы, 2010. - 120 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/26233.html>
6. Гусаров, В. М., Кузнецова, Е. И. Статистика : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям. - 2020-10-10; Статистика. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 479 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/71166.html>
7. Мхитарян В. С., Агапова Т. Н., Суринов А. Е., Луппов А. Б., Миронкина Ю. Н. Статистика. В 2 ч. Часть 1 : Учебник и практикум для вузов. - пер. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 249 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/456165>
8. Мхитарян В. С., Агапова Т. Н., Ильенкова С. Д., Суринов А. Е. Статистика. В 2 ч. Часть 2 : Учебник и практикум для вузов. - пер. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 270 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/456166>

9. Алексеев, О. А. Конфликтология и управление : учебное пособие. - Весь срок охраны авторского права; Конфликтология и управление. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 238 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/33853.html>
10. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология : Учеб. для студ. вузов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 591 с.
11. Зеленков М.Ю. Конфликтология : учебник. - Москва: Издат.-торг. корпорация "Дашков и К", 2015. - 323 с.
12. Иванова, С. Ю., Попова, С. В. Конфликтология : учебное пособие. - Весь срок охраны авторского права; Конфликтология. - Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. - 176 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/62947.html>
13. Лопарев А. В., Знаменский Д. Ю. Конфликтология : Учебник для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 298 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/465343>
14. Охременко И. В. Конфликтология : Учебное пособие для вузов. - пер. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 154 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/454086>
15. Бардасова Э. В., Сергеева Е. А. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие. - Казань: Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2013. - 104 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258721>
16. Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А. Организационное поведение : учебное пособие. - 2-е изд., стер.. - Москва: Дашков и К°, 2020. - 381 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112228>
17. Спивак В. А. Организационное поведение : Учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 207 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/449795>
18. Шапиро С. А. Организационное поведение : учебное пособие. - 2-е изд., доп. и перераб.. - Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2019. - 446 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>
19. Барнагян В. С. Методы принятия управленческих решений : учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2017. - 228 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567189>
20. Бережная, О. В., Бережная, Е. В. Методы принятия управленческих решений : учебное пособие. - Весь срок охраны авторского права; Методы принятия управленческих решений. - Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. - 171 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/62960.html>
21. Генералова, С. В. Методы и модели разработки и принятия управленческих решений : учебное пособие. - Весь срок охраны авторского права; Методы и модели разработки и принятия управленческих решений. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2020. - 75 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/97409.html>
22. Ершова, Н. А., Зильберштейн, О. Б. Теория и практика принятия управленческих решений : учебное пособие. - 2023-03-23; Теория и практика принятия управленческих решений. - Москва: Российский государственный университет правосудия, 2019. - 104 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/94200.html>
23. Зуб А. Т. Принятие управленческих решений : Учебник и практикум для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 332 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/450251>
24. Иванов П. В., Дашкова И. А., Ткаченко И. В., Костылев В. И., Захарченко Н. С. Методы принятия управленческих решений : Учебное пособие для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 276 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/456054>
25. Кузнецова Н.В. Методы принятия управленческих решений : учеб. пособие. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 220, [1] с.

26. Пантелеева, М. С. Методы принятия управленческих решений : учебно-методическое пособие. - Весь срок охраны авторского права; Методы принятия управленческих решений. - Москва: МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2020. - 35 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/95521.html>
27. Рубчинский А. А. Методы и модели принятия управленческих решений : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 526 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/450325>
28. Самков Т. Л. Методы принятия управленческих решений : учебное пособие. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019. - 123 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575281>

6.2 Дополнительная литература:

1. Баркалов, С. А., Курочка, П. Н., Курносов, В. Б. Статистика. - 2025-03-01; Статистика. - Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2010. - 775 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/29266.html>
2. Бурова, О. А. Статистика : сборник задач. - 2024-07-01; Статистика. - Москва: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 128 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/60833.html>
3. Васильева, Э. К., Лялин, В. С. Статистика : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления (080100). - 2020-10-10; Статистика. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 398 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/71058.html>
4. Долгова В. Н. Статистика : Учебник и практикум. - пер. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2019. - 626 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/426131>
5. Алексеев, О. А. Конфликтология и управление : теоретические основы, аналитическая модель, практическое значение. - Весь срок охраны авторского права; Конфликтология и управление. - Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. - 326 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/33852.html>
6. Бобрешова И. П., Воробьев В. К. Конфликтология. Практикум : учебное пособие. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2015. - 102 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981>
7. Базанова О. С. Организационное поведение и организационная культура : монография. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 111 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634>
8. Барков С. А., Гавриленко О. В., Зубков В. И., Ксенофонтова Е. Г., Пастухова И. В., Свердликова Е. А., Царицынский В. В., Юрасова М. В. Организационное поведение : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 453 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/450247>
9. Джордж, Дж. М., Джоунс, Г. Р. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов. - 2021-02-20; Организационное поведение. Основы управления. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 459 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>
10. Кочеткова А. И., Кочетков П. Н. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : Учебник и практикум для вузов. - испр. и доп; 6-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 207 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/452255>
11. Шапиро С. А., Иглицкая Е. А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение» : учебное пособие. - Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 104 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697>

12. Асаул А. Н., Грахов В. П., Коваль О. С., Рыбнов Е. И. Теория и практика разработки принятия и реализации управленческих решений в предпринимательстве : монография. - Санкт-Петербург: Институт проблем экономического возрождения, 2014. - 304 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=434792>

13. Белолипец И.И., Горбатков С.А., Романов А.Н., Фархиева С.А. Моделирование управленческих решений в сфере экономики в условиях неопределенности : монография. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 297, [1] с.

14. Ладоскин, А. И., Майорова, И. А., Харитонов, Е. А. Разработка и оптимизация управленческих решений : учебное пособие. - 2025-02-06; Разработка и оптимизация управленческих решений. - Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. - 165 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/90892.html>

6.3 Методические разработки:

1. Белозерова А. В., Шерстнева Г. Демография и статистика населения: шпаргалка : учебное пособие. - 2-е изд.. - Саратов: Научная книга, 2020. - 48 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578383>

2. Болдырева Н. П., Болдырева Н. В. Статистика в схемах и таблицах, 2. - 2-е изд. стер.. - Москва: Флинта, 2014. - 135 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363426>

3. Нарбут, В. В. Демография и статистика населения : сборник задач для бакалавров, получающих образование по направлению «экономика», профиль подготовки «статистика». - 2021-09-20; Демография и статистика населения. - Москва: Логос, 2016. - 92 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/66405.html>

4. Нарбут, В. В. Демография и статистика населения : сборник задач для бакалавров, получающих образование по направлению «экономика», профиль подготовки «статистика». - 2021-04-20; Демография и статистика населения. - Москва: Логос, 2013. - 92 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/21883.html>

5. Малинина Т. Б. Демография и социальная статистика : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 298 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/450612>

6. Ветрова Е. А., Кабанова Е. Е. Экономическая конфликтология : учебно-методическое пособие. - Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2018. - 356 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493968>

7. Савченко, А. И. Конфликтология : методические рекомендации для самостоятельной подготовки студентов к зачету по дисциплине (в вопросах и ответах). - Весь срок охраны авторского права; Конфликтология. - Симферополь: Университет экономики и управления, 2017. - 112 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/73277.html>

8. Шамалова Е. В., Глухова М. И. Основы методологии принятия управленческих решений в организации : учебное пособие. - Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2018. - 95 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493967>

6.4 Иные источники:

1. «Открытые Информационные системы» - <http://www.osp.ru>

2. Официальный сайт Росстата России - <https://rosstat.gov.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

Adobe Photoshop CS3

CorelDRAW Graphics Suite X3

IBM SPSS Statistics 20

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal Licence

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Skype

Альт-Инвест сумм

Операционная система "Альт Образование"

Операционная система Microsoft Windows XP SP3

Электронный периодический справочник "Система ГАРАНТ"

1С:Предприятие 8.2 (8.2.18.61) учебная

Adobe Reader XI (11.0.08) - Russian Adobe Systems Incorporated 10.11.2014 187,00 MB 11.0.08

7-Zip 9.20

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: <https://cyberleninka.ru>

2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>

3. Научная электронная библиотека Российской академии естествознания. – URL: <https://www.monographies.ru>

4. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: <https://www.prlib.ru>

5. Российская государственная библиотека. – URL: <https://www.rsl.ru>

6. Российская национальная библиотека. – URL: <http://nlr.ru>

Электронная информационно-образовательная среда

https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.