

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна
Должность: проректор по учебной работе
Дата подписания: 04.10.2024 16:10:56
Уникальный программный ключ:
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра коммуникологии и психологии

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе
О.Г. Локтионова

« 26 »



2024 г.

ВВЕДЕНИЕ В НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ И ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для
подготовки к практическим занятиям, студентов
направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность
(профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух
квалификаций одного уровня высшего образования очной формы обучения

Курск 2024

УДК 159.9

Составитель: Т.В. Иванова

Рецензент

Кандидат психологических наук, доцент *И.В. Будовская*

Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры: методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования очной формы обучения / Минобрнауки России, Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Т.В. Иванова. - Курск, 2024. – 31с.: - Библиогр.: с. 31.

Методические рекомендации содержат информацию, необходимую студентам в процессе самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине, в том числе для подготовки к практическим занятиям.

Предназначены для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования очной формы обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать *26.09* 2024 г. Формат 60×84 1/16
Усл.печ.л. 1,8 Уч.изд.-л. 1,6 Заказ *1088* Тираж 100 экз. Бесплатно
Юго-Западный государственный университет
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи студентам направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования очной формы обучения при самостоятельной подготовке, в том числе, при подготовке к практическим занятиям по дисциплине «Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры».

Методические рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 840 от 29 июля 2020 года.

Предлагаемые методические рекомендации содержат перечень теоретических тем, вопросы для подготовки к практическим занятиям и задания для самопроверки, которые необходимо выполнить при подготовке к практическому занятию.

К темам приводится список литературы, в котором можно найти ответы на поставленные вопросы теории дисциплины.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические работы.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указание на самостоятельную работу.

Практические работы завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссий, аргументации и защиты выдвигаемых положений, для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практические работы предполагают свободный обмен мнениями по избранной тематике. Занятие начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультацией преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе подготовки к экзамену студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до экзамена не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала его правильно понять.

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Содержание |
|-------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Предмет и методы исследования конфликтологии. Становление конфликтологии как науки. | Понятийный аппарат конфликтологии. Ее предмет и объект. Исследовательские методы науки о конфликте. Формирование конфликтологических идей. Развитие отечественной конфликтологии. Понятие и сущность конфликта. Объект и предмет конфликта. Подходы к классификации конфликтов. Противоречие интересов как фундаментальная причина конфликтов. Объективные и личностные факторы возникновения конфликтов. Функции конфликта: конструктивные и деструктивные. Предконфликтная ситуация. Открытый конфликт. Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов. |
| 2 | Внутриличностный конфликт: понятие, виды, причины, последствия. | Понятие и сущность внутриличностного конфликта. Виды внутриличностных конфликтов. Причины и последствия внутриличностного конфликта. Способы предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов. Условия предупреждения внутриличностных конфликтов. Конфликтогенная роль стрессов. Стрессоустойчивость как фактор предупреждения конфликтов. |

| | | |
|---|---|---|
| 3 | Межличностный и межгрупповой виды конфликтов. | <p>Особенности межличностного конфликта. Межличностные конфликты в семье. Межличностные конфликты в педагогическом процессе. Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов. Организационные конфликты. Производственные конфликты. Трудовые конфликты в организации.</p> <p>Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов. Политические конфликты. Этнические конфликты.</p> |
| 4 | Управление профессиональной карьерой. | <p>Жизненные планы и карьера. Суть категории «карьера». Виды карьеры. Модели карьерных процессов. Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами. Организация как субъект управления карьерными процессами. Индивид как субъект управления карьерой. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. Организационные моменты управления карьерными процессами. Нетрадиционные формы развития карьеры. Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой. Процедура отбора и найма на работу. Набор и ввод работника в должность. Жизненные циклы и этапы карьеры. Планирование карьерных процессов в организации. Система планирования карьеры. Методы и системы оценки работы. Стратегии проведения оценок. Виды должностного перемещения работников. Дисциплинарные перемещения работников. Способы анализа собственной профессиональной деятельности, своих профессионально-важных навыков, умений и способностей. Пути и способы профессионального саморазвития. Обратная связь со стороны супервизора как способ профессионального роста.</p> |

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Код компетенции / этап | Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой) | Критерии и шкала оценивания компетенций | | | |
|------------------------|--|---|------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| | | Недостаточный уровень («неудовл.») | Пороговый уровень («удовл.») | Продвинутый уровень («хорошо») | Высокий уровень («отлично») |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| <p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни / <i>начальный</i></p> | <p>УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные с обоснованием актуальности и определения необходимых ресурсов для их выполнения УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образование в течение всей жизни) для собственных потребностей с учетом личностных возможностей</p> | <p>Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p> | <p>Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> | <p>Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> | <p>Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p> |
| | | <p>Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-6.</p> | <p>Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.</p> | <p>Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.</p> | <p>Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.</p> |
| | | <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, не развиты.</p> | <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, развиты на элементарном уровне.</p> | <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, хорошо развиты.</p> | <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, доведены до автоматизма.</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | й, временной перспективы развития деятельности и и требований рынка труда | | | | |
| ОПК-3 Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия / <i>начальный</i> | ОПК-3.1 Выявляет и анализирует объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы | Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно. | Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. | Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. | Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся оперирует знаниями. |
| | ОПК-3.3 Определяет и разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности | Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-3. | Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3. | Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3. | Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3. |

| | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|
| | ности в социальных сообществах | Владеть (или Иметь опыт деятельности) : навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, не развиты. | Владеть (или Иметь опыт деятельность и): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, развиты на элементарном уровне. | Владеть (или Иметь опыт деятельности) : навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, хорошо развиты. | Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, доведены до автоматизма. |
| ОПК-4/ Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений / <i>начальный</i> | ОПК-4.2 Использует технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений ОПК-4.3 Выстраивает социально-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта | Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-4. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно. | Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-4. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. | Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-4. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. | Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-4. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями. |
| | | Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-4. | Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4. | Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4. | Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4. |
| | | Владеть (или Иметь опыт деятельности) : навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4, не развиты. | Владеть (или Иметь опыт деятельность и): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4, развиты на элементарном уровне. | Владеть (или Иметь опыт деятельности) : навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4, хорошо развиты. | Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4, доведены до автоматизма. |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|---|
| ОПК-5 Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами / <i>начальный</i> | ОПК-5.1 Применяет основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации ОПК-5.2 Выбирает и использует инструментов (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач | Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-5. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно | Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-5. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. | Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-5. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. | Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-5. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями. |
| | | Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-5. | Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5. | Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5. | Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5. |
| | | Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5, не развиты. | Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5, развиты на элементарном уровне. | Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5, хорошо развиты. | Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5, доведены до автоматизма. |
| ОПК-6 Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией / <i>начальный</i> | ОПК-6.1 Анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности ОПК-6.2 Определяет | Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, | Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и | Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. | Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| | пути и способы профессионального саморазвития ОПК-6.3 Демонстрирует готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности и обратную связь со стороны супервизора | которые не может исправить самостоятельно. | ошибки. | | оперирует знаниями. |
| Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-6. | | Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6. | Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6. | Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6. | |
| Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6, не развиты. | | Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6, развиты на элементарном уровне. | Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6, хорошо развиты. | Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6, доведены до автоматизма. | |
| ОПК-7 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры / <i>начальный</i> | ОПК-7.1 Учитывает этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в организациях разного типа | Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно | Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. | Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. | Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями. |
| | | Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-7. | Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном | Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7. | Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7. |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| | | | применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7. | | |
| | | Владеть (или Иметь опыт деятельности) : навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, не развиты. | Владеть (или Иметь опыт деятельность и): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, развиты на элементарном уровне. | Владеть (или Иметь опыт деятельности) : навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, хорошо развиты. | Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, доведены до автоматизма. |

Задания для практического занятия

Тема 1. Предмет и методы исследования конфликтологии. Становление конфликтологии как науки.

Цель: Рассмотреть предмет и объект конфликтологии, методы исследования конфликта, развитие идей отечественной и зарубежной науки о конфликте.

Вопросы для обсуждения:

1. Предмет, объект конфликтологии.
2. Исследовательские методы науки о конфликте.
3. Формирование конфликтологических идей. Развитие отечественной конфликтологии.
4. Понятие и сущность конфликта. Объект и предмет конфликта.
5. Подходы к классификации конфликтов.
6. Противоречие интересов как фундаментальная причина конфликтов.
7. Объективные и личностные факторы возникновения конфликтов.
8. Функции конфликта: конструктивные и деструктивные.
9. Предконфликтная ситуация. Открытый конфликт. Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.

Ситуационная задача

Специалиста в программной инженерии вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа: придется посидеть недельку – другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, - сказал инженер, - дело есть дело». Работу принес старший

технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересовался, что это за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня».

Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

Проанализируйте ситуацию. Каков характер задания, полученного программистом? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист? В чем заключается причина конфликта? Как выйти из данного конфликта с учетом этических норм этики? Какая группа методов и какой конкретно метод разрешения конфликта уместны в данной ситуации?

Тема 2. Внутриличностный конфликт: понятие, виды, причины, последствия.

Цель: Рассмотреть особенности внутриличностного конфликта, способы его предупреждения и разрешения, роль стресса в возникновении конфликтов.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и сущность внутриличностного конфликта.
2. Виды внутриличностных конфликтов.
3. Причины и последствия внутриличностного конфликта.
4. Способы предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов.
5. Условия предупреждения внутриличностных конфликтов. Конфликтогенная роль стрессов.
6. Стрессоустойчивость как фактор предупреждения конфликтов.

Ситуационная задача

Иван Сергеевич Владимиров работает мастером на телефонном узле. Он спокоен и малоразговорчив. Окружающие считают, что он замкнут и не слишком умен, но работает Иван Сергеевич хорошо: им довольны и жильцы домов, которые он обслуживает, и начальство. После окончания школы Иван

Сергеевич пытался поступить в институт, но потерпел неудачу. После армии он сразу женился и пошел работать, так как надо было обеспечивать семью. Сейчас сын и дочь учатся в школе, жена работает начальником отдела сбыта филиала одной из зарубежных компаний. Материальных проблем семья не испытывает. В свободное время Владимир любит читать техническую литературу и конструировать различные приборы. Однако, несмотря на общее благополучие, Иван Сергеевич чувствует внутренний дискомфорт и неудовлетворенность.

Проанализируйте ситуацию. Считаете ли вы, что в данном случае есть внутриличностный конфликт? Если да, то какова его причина? Какой способ разрешения данного конфликта вы можете предложить? Если бы Иван Сергеевич обратился к вам за помощью, как к специалисту, какую систему мотивации для данного работника вы разработали в соответствии с пирамидой потребностей А. Маслоу?

Тема 3. Межличностный и межгрупповой виды конфликтов.

Цель: Рассмотреть особенности межличностного и межгруппового конфликта, типологию и механизмы возникновения.

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности межличностного конфликта.
2. Межличностные конфликты в семье.
3. Межличностные конфликты в педагогическом процессе.
4. Особенности межгрупповых конфликтов.
5. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.
6. Типология межгрупповых конфликтов.
7. Организационные конфликты. Производственные конфликты.
8. Трудовые конфликты в организации.
9. Политические конфликты.
10. Этнические конфликты.

Ситуационная задача

Представьте себе ситуацию, при которой в коллективе, которым Вы руководите, есть две группы. Одной группой руководит неформальный лидер, который однозначно пытается конкурировать с Вами за влияние. Вторая группа разделяет ваши интересы и взгляды, вы пользуетесь у них явным авторитетом, они преданы вам во всем.

Проанализируйте ситуацию в организации. Определите вид конфликта, его причины, предмет конфликта. Каковы будут ваши действия для разрешения конфликта? Могут ли конкретные действия руководителя играть ключевую роль в разрешении

конфликта? Оправданы ли с точки зрения этики действия неформального лидера?

Тема 4. Управление профессиональной карьерой

Цель: Рассмотреть понятие «карьера», виды и модели построения карьеры, формирование и управление карьерой, жизненные циклы и этапы карьеры.

Вопросы для обсуждения:

1. Жизненные планы и карьера. Суть категории «карьера».
2. Виды карьеры. Модели карьерных процессов.
3. Концепции развития и управления карьерой персонала.
4. Управление карьерой с позиций системного подхода.
5. Формирование карьеры и управление карьерой.
6. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами.
7. Организация как субъект управления карьерными процессами.
8. Индивид как субъект управления карьерой.
9. Управлению персоналом и карьерными процессами в организации. Организационные моменты управления карьерными процессами.
10. Нетрадиционные формы развития карьер.
11. Концепции развития и управления карьерой персонала.
12. Процедура отбора и найма на работу. Набор и ввод работника в должность.
13. Жизненные циклы и этапы карьеры.
14. Планирование карьерных процессов в организации. Система планирования карьеры.
15. Методы и системы оценки работы. Стратегии проведения оценок.
16. Виды должностного перемещения работников.
Дисциплинарные перемещения работников.
17. Способы анализа собственной профессиональной деятельности, своих профессионально-важных навыков, умений и способностей.
Пути и способы профессионального саморазвития.
18. Обратная связь со стороны супервизора как способ профессионального роста.

Ситуационная задача. Специалиста по программной инженерии вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа: придется посидеть недельку – другую сверхурочно.

«Пожалуйста, я готов, - сказал инженер, - дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересовался, что это за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня».

Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

Проанализируйте ситуацию. Каков характер задания, полученного программистом? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист? В чем заключается причина конфликта? Как выйти из данного конфликта с учетом этических норм этики? Какая группа методов и какой конкретно метод разрешения конфликта уместны в данной ситуации?

Задания для самопроверки

Тема 1. «Предмет и методы исследования конфликтологии. Становление конфликтологии как науки»

1. Кому принадлежат эти слова: «Не ты против меня, а мы вместе против проблемы»?

- а) К. Юнгу
- б) З. Фрейду
- в) В. Франку

2. Главным показателем конструктивного конфликта является:

- а) способность сохранять и развивать целостность системы
- б) возможность избежать конфликта
- в) конфликт без слишком агрессивных действий участников

3. Что относится к деструктивным функциям конфликта?

- а) установлению равновесия в обществе
- б) применение жестоких тактик соперничества

в) стимулирование адаптации социальной системы

4 Как называют усиление конфликта, когда люди пытаются разрешить конфликт с помощью соперничества, стремясь добиться выгоды за счет другого, они используют такие действия и контрдействия, которые усиливают конфликт?

- а) эскалацией конфликта
- б) прогрессирующим конфликтом
- в) динамикой конфликта

5. Какая проблема занимает ключевое место в поиске путей предупреждения конфликтов, их конструктивного завершения?

- а) выявление места и времени протекания конфликта
- б) выявление участников конфликта
- в) выявления причин возникновения конфликтов

6. Что можно отнести к числу объективных причин конфликта:

- а) психологическую несовместимость участников конфликта
- б) разные характеры участников конфликта
- в) обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений, установок

7. С чем связаны субъективные причины конфликтов:

- а) индивидуальными психологическими особенностями оппонентов, которые приводят к тому, что они выбирают именно конфликтный способ взаимодействия
- б) неудовлетворительными условиями труда
- в) неудобным рабочим графиком

8. Можно ли назвать правомерным жесткое разделение объективных и субъективных причин конфликтов?

- а) да б) нет в) только при рассмотрении производственного конфликта

9. Несоответствие структуры организации решаемым задачам возникает по причине:

- а) сотрудники часто болеют
- б) задачи и деятельность фирмы непрерывно изменяется
- в) руководитель достаточно авторитарный

10. С чем связаны личностно-функциональные причины конфликтов?

- а) неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности б) трудным характером и придирками руководителя в) плохими условиями рабочего места сотрудника

11. Научное представление о деструктивной функции конфликта появляется, после того как (выделите три факта):

.....
.....
.....

12. Факторы и причины конфликтов носят объективно-субъективный характер и могут быть объединены в 4 группы:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

13. Соотнесите причины конфликта и их значение:

| | |
|--|--|
| А) Ситуативно-управленческие причины | 1) Обусловлены неоптимальностью функциональных связей организации с внешней средой; между структурными элементами организации; между отдельными работниками. |
| Б) Личностно-функциональные причины | 2) Обусловлены неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности любая работа требует определённых профессиональных знаний и опыта. |
| В) Функционально-организационные причины | 3) Обусловлены ошибками, допускаемыми руководителями и подчинёнными в процессе решения управленческих и других задач. |

14. Конфликтология как самостоятельная научная дисциплина сложилась к:

- а) началу XXI в.
- б) середине XIX в.
- в) середине XX в.

15. Одной из основных особенностей социальной конфликтологии является:

а) тесная взаимосвязь участников конфликта б) тесная взаимосвязь предмета и объекта конфликта в) тесная взаимосвязь теоретических и эмпирических исследований

16. Проанализируйте ситуацию.

В течение недели Вы составляли отчет о проделанной работе для вашего руководства. Отчет очень важен, потому что по итогам его рассмотрения и анализа результатов вашей работы вас могут повысить в должности. Отчет вы должны предоставить в 8.00 в среду. В 23.50 во вторник, когда отчет был уже готов, у вас «полетел» компьютер и текст отчета не сохранился.

Проанализируйте ситуацию. Является ли эта ситуация стрессовой? Если да, то почему? Предложите возможные варианты решения данной проблемы. Дайте конкретные рекомендации по поведению в данной ситуации с учетом этических норм общения. Могут ли помочь в преодолении этой ситуации имеющиеся навыки самоорганизации?

Тема №2. «Внутриличностный конфликт: понятие, виды, причины, последствия»

1. Рассматривая причины внутриличностных конфликтов, следует выделить две группы условий их возникновения:

а) внутренние и внешние б) объективные и субъективные в) личностные и ситуативные

2. Ситуативные условия возникновения внутриличностных конфликтов можно разделить на:

а) прямые и косвенные б) внешние и внутренние в) объективные и субъективные

3. Э. Фромм видел причины внутриличностных противоречий:

а) в конфликте между двумя взаимоисключающими требованиями или заданиями б) в противоречии между стимуляцией наших потребностей через рекламу и фактическими препятствиями на пути их удовлетворения в) конфликте между сущностью и существованием личности

4. Выделите противоречие, которое, по мнению К. Хорни, приводит к внутриличностным конфликтам и даже к неврозам:

а) противоречие между утверждаемой свободой человека и всеми его фактическими ограничениями б) противоречие между

требованиями начальника и нормами оценивания в) противоречие между личностными и общественными нормами морали

5. Конструктивный характер внутриличностного конфликта проявляется в следующем:

а) человек становится более уравновешенным в жизни б) человек удовлетворяет потребность в самоактуализации в) закаляется характер человека, формируется его решительность, устойчивость поведения, стабильная направленность личности

6. Деструктивный характер внутриличностного конфликта проявляется в следующем:

а) побуждает человека действовать вопреки собственной выгоде б) усложняется психическая жизнь человека, развиваются моральные чувства в) снижение активности и эффективности деятельности

7. Если внутриличностный конфликт вовремя не разрешается, наступают более тяжелые последствия:

а) от стресса и фрустрации до неврозов б) от хорошего настроения до очень плохого в) от эйфории до депрессии

8. В случае ухудшения взаимодействия личности с группой наступает:

а) улучшение взаимодействия с группой б) деструкция существующих межличностных отношений в) ничего не происходит

9. Установите соответствие между типами конфликтов и их описанием (по В.Н. Мясищеву):

| | |
|---------------------------------|--|
| Истерический тип | характеризуется противоречивыми собственными потребностями, борьбой между желанием и долгом, между моральными принципами и личными привязанностями |
| Обсессивно-психастенический тип | Характеризуется между противоречием между возможностями личности и ее завышенными требованиями к себе |
| Неврастенический тип | характеризуется завышенными претензиями личности в сочетании с недооценкой объективных условий или требований окружающих |

10. Установите последовательность выхода трудов Л. Козера:

- а) Функции социального конфликта
- в) Политическая социология

б) Мастера социологической мысли: Идеи в историческом и социальном контексте

11. К видам конфликта относятся:

а) межгрупповой, межорганизационный, межструктурный б) внутренний, внешний, промежуточный в) внутриличностный, межличностный, межгрупповой

12. Разные роли человека предъявляют к нему противоречивые требования. О каком виде конфликта идет речь?

а) суперличностный б) внутриличностный в) межличностный

13. Самый распространенный вид конфликта, в котором наблюдается столкновение людей с различными взглядами, ценностями, чертами характера:

а) социальный б) межгрупповой в) межличностный

14. Конфликты между болельщиками разных команд, между семьями, между предприятиями с одной профессиональной направленностью можно назвать:

а) межгрупповыми б) межличностными в) межструктурными г) внутриличностными

15. Установите правильную последовательность между фазами конфликта:

А. Конфликт

Б. Конфликтная ситуация

В. Инцидент

16. Проанализируйте ситуацию.

Владимир претендовал на должность топ-менеджера в крупной компании, которую занимал Евгений, племянник одного из директоров компании. Для Владимира он был бездарным специалистом, он считал, что ему помогли занять эту должность семейные связи. Сам Владимир считал себя хорошим менеджером. Но ничего не поделаешь, Владимир был вынужден подчиняться. Хотя он очень надеялся, что когда-нибудь это место достанется ему. И вот этот момент настал. Новое руководство компании хотело видеть на должности топ-менеджера именно Владимира, так как считало его способным и трудолюбивым. Но нужно было найти повод, чтобы уволить Евгения. Поэтому Владимиру поставили условие: или он остается на прежней должности, или следит за промахами Евгения и собирает компромат на него, чтобы у

начальства появился повод его уволить. Для Владимира это был сложный мучительный выбор.

Внимательно проанализируйте ситуацию. Какой вид конфликта в этой ситуации можно наблюдать? Считаете ли Вы его сложным и почему? Как, по вашему мнению, должен разрешиться этот конфликт? Нужны ли Владимиру для разрешения конфликта навыки самоорганизации и саморегуляции? Нужно ли Владимиру при разрешении конфликта учитывать общепринятые нормы этики, морали и нравственности?

Тема №3. «Межличностный и межгрупповой виды конфликтов»

1. Что предполагает внутренний аспект управления межличностными конфликтами?

а) использование методов манипуляции б) применение технологий эффективного общения и рационального поведения в конфликте в) отражает управленческую деятельность со стороны руководителя

2. Что предполагает внешний аспект управления межличностными конфликтами?

а) отражает управленческую деятельность со стороны руководителя (менеджера) или другого субъекта управления по отношению к конкретному конфликту б) противоборство людей происходит на основе столкновения их личных мотивов в) использование методов убеждения

3. Межличностный конфликт выявляет ...

4. Соотнесите конфликтное явление с вариантом его проявления:

| | |
|---|--|
| а) Управление межличностным конфликтом | 1) отличаются высокой эмоциональностью и охватом практически всех сторон отношений между конфликтующими субъектами |
| б) Причины межличностных конфликтов | 2) предполагает применение технологий эффективного общения и рационального поведения в конфликте |
| в) Отличительные особенности межличностных конфликтов | 3) наблюдаются потери и искажения информации в процессе межличностной коммуникации, несбалансированное ролевое |

5. Что из нижеперечисленного является причиной межличностного конфликта?

- а) достоверная информация в процессе межличностной коммуникации б) психологическая несовместимость в) сбалансированное ролевое взаимодействие двух людей

6. Что является содержательной стороной межличностного конфликта?

- а) предмет спора, дело, вопрос, вызывающий разногласия б) мнения участников в) характеры участников

7. Что из нижеперечисленного является отличительной особенностью межличностного конфликта?

- а) противоборство людей происходит малоэмоционально б) противоборство людей происходит незаметно, на скрытом уровне в) противоборство людей происходит непосредственно, здесь и сейчас, на основе столкновения их личных мотивов

8. Что представляет собой скрытая форма конфликта в организации?

- а) легко распознать по проявлениям б) можно распознать лишь по косвенным проявлениям в) невозможно распознать без привлечения специалиста

9. Характерной причиной конфликтной ситуации в трудовом коллективе является:

- а) факты унижения достоинства личности в официальной обстановке б) удовлетворительная организация труда в) гибкий рабочий график

10. Характерной причиной конфликтной ситуации в трудовом коллективе является:

- а) демократический стиль управления руководителя б) доверительные отношения между руководителем и подчиненными в) недоверие начальника к подчиненным, выражающееся в излишней опеке и подмене подчиненных при выполнении ими своих обязанностей

11. Односторонне противоречиво-отрицательные отношения участников в ходе конфликта в организации опасны тем, что.....

12. Структурные факторы возникновения конфликтов обычно связаны с

13. Соотнесите характер отношений участников производственного конфликта с его описанием:

| | |
|---|---|
| а) Взаимно отрицательные | 1) Один субъект относится отрицательно, а другой колеблется от симпатии к антипатии, что может быть воспринято как свидетельство слабости |
| б) Односторонне противоречиво-положительные | 2) Однозначность и категоричность позиций, негативных по своему содержанию |
| в) Односторонне противоречиво-отрицательные | 3) Один субъект относится положительно, а другой колеблется между положительными и отрицательными оценками первого |

14. Можно выделить два основных типа групповых конфликтов:

а) конфликт «личность-группа» и конфликт «группа-группа» б) конфликт «руководитель-группа» и конфликт «группа-группа» в) конфликт «личность-группа» и конфликт «большая группа-малая группа»

15. Конфликт между руководителем и коллективом обычно возникает:

а) в результате демократического стиля управления б) в результате высокой компетентности начальника в) в результате низкой компетентности начальника

16. Проанализируйте ситуацию.

В коллективе, которым Вы руководите, есть две группы. Одной группой руководит неформальный лидер, который однозначно пытается конкурировать с Вами за влияние. Вторая группа разделяет ваши интересы и взгляды, вы пользуетесь у них явным авторитетом, они преданы вам во всем.

Проанализируйте ситуацию в организации. Определите вид конфликта, его причины, предмет конфликта. Каковы будут ваши действия для разрешения конфликта? Могут ли конкретные действия руководителя играть ключевую роль в разрешении

конflikта? Оправданы ли с точки зрения этики действия неформального лидера?

Тема № 4. Управление профессиональной карьерой

1. Что такое карьера?

а) процесс повышения квалификации работника б) получение высшего образования в) успешное продвижение вперед в той или иной области деятельности

2. Категорию «карьера» рассматривают с точки зрения двух понятий:

а) карьера в семье и карьера в трудовой деятельности б) карьера в сфере увлечений и карьера в трудовой деятельности в) карьера в трудовой деятельности и карьера в образовании

3. Предполагает ответственность работодателя за создание и развитие условий потребления рабочей силы с целью поддержания либо повышения уровня удовлетворенности конкурентоспособностью рабочей силы. Как называется такая концепция развития и управления карьерой персонала?

а) профориентационная б) сервисная в) развивающая

4. Определите последовательность шагов по вводу в должность нового сотрудника руководителем:

А. Ознакомить с оргструктурой.

Б. Познакомить с руководителем организации (анкета обязательна).

В. Ознакомить нового сотрудника с вводным кодексом (под роспись). Эту расписку передать в отдел кадров.

Г. Показать, где находятся в электронном виде кодекс организации и основные документы.

Д. Рассказать, чем занимается организация.

Е. Разъяснить ИКР организации, подразделения.

Ж. Познакомить нового сотрудника с коллективом (обойти всех, представить).

5. Каждый человек вне зависимости от сферы деятельности и личностных

характеристик проходит за свою трудовую жизнь следующие периоды. Определите правильную последовательность этапов трудовой деятельности:

А. Адаптация и профессиональное становление

Б. Первичное и профессиональное обучение

В. Предпенсионный период

Г. Профессиональный и должностной рост

Д. Продуктивная деятельность.

6. Определите правильную последовательность в жизненных циклах и этапах карьеры:

а) Холостой период.

б) Самостоятельная семейная жизнь (взросление детей, их обучение, выбор ими жизненного пути, профессиональная подготовка, начало работы, уход детей из семьи).

в) Детство, период полового созревания.

г) Начальный семейный период.

д) Выход на пенсию, потеря супруга.

е) Появление супруга, формирование семейного очага; появление детей, становление семейного достатка.

7. Соотнесите вид карьеры с его значением:

| | |
|--------------------------------|---|
| а) Трудовая карьера | 1) переход от более низкой ступени к более высокой должности |
| б) Вертикальная карьера | 2) продвижение по карьерной лестнице и совершенствование человеком своих рабочих навыков |
| в) Горизонтальная карьера | 3) неочевидный тип карьеры, возможный при наличии серьёзных деловых связей для ограниченного круга работников |
| г) Центростремительная карьера | 4) перемещение из одной профессиональной области в другую без повышения уровня иерархии |

8. Соотнесите вид карьеры по его характеру с его значением:

| | |
|-----------------------------|--|
| а) Властная карьера | 1) профессиональный рост, движение по тарифной сетке какой-либо определённой профессии |
| б) Квалификационная карьера | 2) увеличение статуса работника в организации, присвоение очередного ранга за выслугу лет или почетного звания за выдающийся вклад в развитие компании |
| в) Статусная карьера | 3) формальный рост влияния работника в организации, связанный с движением вверх по иерархии управления или с ростом неформального авторитета |
| г) Монетарная карьера | 4) повышение уровня вознаграждения |

| | |
|---------|-----------|
| карьера | работника |
|---------|-----------|

9. Соотнесите модели карьеры с их описанием:

| | |
|-----------------------|---|
| а) Модель «трамплин» | 1) На каждой ступени служебной лестницы - определённая должность, которую работник занимает определённое время. Каждую новую должность работник получает с повышением квалификации. Верхней ступени он достигает в период максимального потенциала, и после этого начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы |
| б) Модель «змея» | 2) После определённого периода работы проводится аттестация, и по результатам принимается решение о повышении или перемещении работника |
| в) Модель «лестница» | 3) На определённом этапе сотрудник занимает высшую для него должность и старается удержаться на ней в течение длительного времени. Далее - уход на пенсию. |
| г) Модель «перепутье» | 4) горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путём назначения с занятием каждой непродолжительное время, а потом занимает более высокую должность на более высоком уровне |

10. Последовательность основных этапов трудовой деятельности работника следующая:.....

11. Особенность социальной конфликтологии заключается в том, что исследования проводятся в конкретной социальной среде и направлены:

а) на поиск посредников для разрешения конфликта б) на выявление (предупреждение) реально существующих социальных конфликтов по принципу «здесь и сейчас» в) на выявление причин конфликта

12. Конфликт между рядовым сотрудником и коллективом может развиваться:

а) когда кто-либо отступает от сложившихся групповых норм поведения б) когда кто-либо очень скромный и послушный в) когда руководитель об этом попросит

13. Конфликт между подразделениями в организации обычно возникает:

а) из-за заранее составленного графика отпусков б) из-за гибкого рабочего графика в) из-за неэффективного распределения ресурсов

14. Установите последовательность.

Все групповые конфликты имеют общую динамику развития:

1) Постепенное усиление участников конфликта за счет введения все более активных сил, а так же за счет накопления опыта;

2) Повышение конфликтной активности участников, изменение характера конфликта в сторону ужесточения, вовлечение в конфликт новых лиц;

3) Изменение отношения к проблемной ситуации и конфликту в целом.

4) Увеличение количества проблемных ситуаций и углубление первичной конфликтной ситуации;

5) Нарастание эмоциональной напряженности, сопровождающей конфликтные взаимодействия, которая может влиять на поведение участников как мобилизующе, так и дезорганизующе

15. Определите последовательность в этапах по управлению межгрупповым конфликтом:

а) Этап регулирования конфликта характеризуется работой по признанию его реальности конфликтующей личностью.

б) Этап разрешения конфликта

в) Этап предупреждения конфликта характеризуется принятием конкретных мер по нейтрализации конфликтного поведения.

г) Этап прогнозирования конфликта.

16. Проанализируйте ситуацию. Вы опытный, давно работающий, авторитетный начальник отдела. В канун праздника вы от своего отдела представили фамилии нескольких лучших сотрудников для поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в коридоре.

*Проанализируйте ситуацию. Определите вид конфликта, возможные причины, участников. Как выйти из данного конфликта с учетом этических норм этики?
Как бы вы повели себя в этой ситуации?*

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная учебная литература

1. Магомедова, П.К. Конфликтология: учебное пособие / П.К. Магомедова, Р.Р. Алиева, Ш.И. Булуева. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019. - 381 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428> (дата обращения 30.03.2024) . - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
2. Сорокина, Е.Г. Конфликтология в социальной работе: учебник / Е.Г. Сорокина, М.В. Вдовина. - 2-е изд., стер. - Москва: Дашков и К°, 2020. - 282 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573162> (дата обращения 30.03.2024) . - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
3. Скибицкий, Э.Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие: / Э.Г. Скибицкий, Е.Т. Китова; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019. – 196 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576528> (дата обращения: 10.03.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
4. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология: учебник / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский; под общ. ред. Ф. И. Шаркова; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 5-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2023. – 236 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710098> (дата обращения: 30.03.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

Дополнительная учебная литература

5. Алдошина, М.И. Основы поликультурного образования: учебное пособие / М.И. Алдошина. - 3-е изд. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 260 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258893> (дата обращения 30.03.2024) . - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
6. Беленцов, С. И. Конфликтология: учебное пособие /С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 183 с. – Текст : электронный.
7. Захарова, Л. Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Москва: Логос, 2012. - 431 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424> (дата обращения 30.03.2024) - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
8. Иванова, Е. Н. Конфликтологическое консультирование: учебное пособие / Е. Н. Иванова. - Новосибирск: НГТУ, 2012. - 151 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964> (дата обращения 30.03.2024) . - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
9. Учебник по направлению Конфликтология / В.Н. Коновалов, Н.А. Безвербная, И.П. Чернобровкин [и др.]; под науч. ред. В. Н. Коновалова, С.А. Мартиросян. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2011. – 312 с.– URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241092> (дата обращения: 25.03.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://www.biblioclub.ru>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://elibrary.kstu.kursk.ru>

4. Электронно-библиотечная система «Лань» коллекции изданий гуманитарного профиля и периодические издания (бесплатный контент): <http://e.lanbook.com/>
5. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»