

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.06.2022 17:05:10
Уникальный программный код:
24f866be2aca16484036a8113c509a0531e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена
на заседании кафедры
26.11.2021 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Заборова Е.Н.

Утверждена
Советом по учебно-методическим вопросам
и качеству образования

15 декабря 2021 г.
протокол № 4

Председатель Карх Д.А.
(подпись)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Конфликтология
Направление подготовки	27.04.02 Управление качеством
Профиль	Управление качеством в бизнес-системах
Форма обучения	заочная
Год набора	2022

Разработана:
Доцент, к.ф.н.
Корнильцева Е.Г.

Екатеринбург
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	4
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	4
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	11
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	11
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	12
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 27.04.02 Управление качеством (приказ Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 947)
ПС	

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

создание у студентов целостного представления об основных направлениях развития конфликтологии, формирование практических навыков разрешения конфликтных ситуаций, воспитание широко образованных специалистов, способных анализировать социальные проблемы.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа .(по уч.зан.)		Практические занятия, включая курсовое проектирование	Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции			
Семестр 4						
Зачет	72	16	4	12	52	2

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	
ПК-9 Организация работ по управлению человеческими ресурсами, обеспечению производства качественной и конкурентоспособной продукции (услуг)	ИД-1.ПК-9 Знать: Национальная и международная нормативная база в области управления качеством продукции (услуг) Принципы построения современных производственных систем Методы квалиметрического анализа продукции (услуг) при управлении ресурсами Методы управления качеством при управлении ресурсами, в том числе методология бенчмаркинга

ПК-9 Организация работ по управлению человеческими ресурсами, обеспечению производства качественной и конкурентоспособной продукции (услуг)	ИД-2.ПК-9 Уметь: Применять актуальную нормативную документацию в области управления качеством при управлении ресурсами организации Применять методы квалиметрического анализа при управлении ресурсами организации
	ИД-3.ПК-9 Иметь практический опыт: Анализ структуры управления организацией с точки зрения задач управления качеством продукции (услуг) Анализ применяемых в организации актуальных техник управления человеческими ресурсами Разработка рекомендаций и формирование плана мероприятий по повышению качества управления человеческими ресурсами Подготовка и представление руководству отчета о реализации планов мероприятий по повышению качества управления человеческими ресурсами

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
			Часов				
Семестр 4		68					
Тема 1.	Конфликтология как наука	10	2		2	6	
Тема 2.	Социальный конфликт: понятие и классификация	6				6	
Тема 3.	Этапы развития конфликта	10			2	8	
Тема 4.	Политические конфликты	8			2	6	
Тема 5.	Конфликты в организациях	12	2		2	8	
Тема 6.	Конфликты в сфере управления	12			2	10	
Тема 7.	Переговоры и посредничество в конфликте	10			2	8	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
темы 1-4	тест (Приложение 4)	тест включает 20 вопросов	50-100%
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
4 семестр (За)	Билет для зачета (Приложение 5)	В билете один теоретический вопрос по курсу и задача, содержащая проблемную ситуацию	положительная оценка выставляется при 50% выполнении заданий

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49% и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49% и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

Тема 1. Конфликтология как наука

Особенности социологического и психологического подходов к анализу конфликта. Методы исследования конфликтов.

Основные элементы социальной структуры общества. Социально-экономическое неравенство как основная причина общественных конфликтов. Теория классовой борьбы К.Маркса. Социальная революция - форма разрешения общественных противоречий. Понятие конфликта у Г. Зиммеля. Анализ властных отношений в социологии М. Вебера. Э. Дюркгейм о природе конфликта. Общественное разделение труда. Понятие общественной солидарности. Парадигма конфликта в американской социологии.

Теория социального конфликта Р. Дарендорфа. Соппротивление власти как сущность конфликта. Конфликт и структурные изменения в обществе. Теория конфликта Л. Козера. Конфликт как борьба за ценности. Позитивные функции конфликта. Особенности развития конфликтологии в России. Современные проблемы конфликтологической науки.

Тема 5. Конфликты в организациях

Теории организаций: возникновение и основные этапы развития (Ф. Тейлор, А.Файоль, Э. Мэйо, Дж. Морено). Трудовой коллектив как объект и субъект управления. Социальная структура трудового коллектива. Мотивы объединения людей в производственные группы. Формальные и неформальные отношения между членами коллектива. Экономические противоречия как источник конфликта. Методы и стиль работы руководителя. Требования к личным качествам руководителя трудового коллектива. Типы лидерства в коллективе. Социометрическая методика при изучении групповых связей в трудовом коллективе. Причины и особенности протекания социально-трудового конфликта. Модели разрешения конфликтов на предприятии (деловой спор, психологический антагонизм, формализация отношений). Типы поведения людей в конфликтных ситуациях. Правовые формы регулирования трудовых отношений. Способность к сотрудничеству и пути её формирования. Толерантность как основное качество при коммуникации сотрудников в организации.

Значение конфликта в функционировании организации.

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 1. Конфликтология как наука

Социально-экономическое неравенство как основная причина общественных конфликтов. Теория классовой борьбы К.Маркса. Социальная революция - форма разрешения общественных противоречий. Понятие конфликта у Г. Зиммеля. Анализ властных отношений в социологии М. Вебера. Э. Дюркгейм о природе конфликта. Общественное разделение труда. Понятие общественной солидарности. Парадигма конфликта в американской социологии.

Теория социального конфликта Р. Дарендорфа. Соппротивление власти как сущность конфликта. Конфликт и структурные изменения в обществе. Теория конфликта Л. Козера. Конфликт как борьба за ценности. Позитивные функции конфликта. Особенности развития конфликтологии в России. Современные проблемы конфликтологической науки.

Тема 3. Этапы развития конфликта

Предконфликтная стадия. Мотивы сторон. Блокирование стадии развития конфликта. Инцидент. Открытые и скрытые действия соперников. Понятие «критической точки». Выявление ресурсов противоборствующих сторон. Стадия разрешения конфликта. Формы завершения: насилие, разъединение, примирение. Картография конфликтной ситуации. Устранение причин конфликта. Насильственные методы решения конфликтов. Закон эскалации конфликтов. Стратегии поведения в конфликтной ситуации (модель Томаса-Киллмена). Посредничество, переговоры, компромисс как способы урегулирования конфликта. Дезинтегративные и интегративные последствия конфликта.

Тема 4. Политические конфликты

Специфика протекания конфликтов в тоталитарных, авторитарных, демократических обществах. Легитимные и нелегитимные формы политической борьбы. Реформа и революция как способы разрешения конфликтной ситуации.

Виды гражданского неповиновения (саботаж, акции протеста, митинги и др.) Роль политического лидера и народных масс в разных типах политических режимов. Механизмы достижения политического консенсуса. Основы достижения согласия в российском обществе. Роль органов власти и армии в разрешении политических конфликтов.

Тема 5. Конфликты в организациях

Возникновение и основные этапы развития теорий организаций (Ф. Тейлор, А.Файоль, Э. Мэйо, Дж. Морено). Трудовой коллектив как объект и субъект управления. Социальная структура трудового коллектива. Мотивы объединения людей в производственные группы. Формальные и неформальные отношения между членами коллектива. Экономические противоречия как источник конфликта.

Методы и стиль работы руководителя. Требования к личным качествам руководителя трудового коллектива. Типы лидерства в коллективе. Социометрическая методика при изучении групповых связей в трудовом коллективе. Способность руководителя к сотрудничеству с представителями разных социальных групп.

Причины и особенности протекания социально-трудового конфликта. Модели разрешения конфликтов на предприятии (деловой спор, психологический антагонизм, формализация отношений). Типы поведения людей в конфликтных ситуациях. Правовые формы регулирования трудовых отношений. Готовность руководителя действовать в нестандартных ситуациях при разрешении конфликта. Значение конфликта в функционировании организации.

Тема 6. Конфликты в сфере управления

Конфликт между субъектом и объектом управления и его причины. Конфликты между различными уровнями управления и внутри них. Конфликты стиля управления. Роль оптимизации управленческой структуры в предупреждении управленческих конфликтов. Принципы гласности, социальной справедливости, толерантности в управленческой деятельности как фактор предупреждения конфликтности. Подбор и расстановка кадров как средство разрешения управленческих конфликтов. Умение руководителя нести социальную и этическую ответственность за принятые решения. Знание методов командной работы, форм эффективного взаимодействия с партнёрами по общению. Применение механизмов бесконфликтного общения с сотрудниками при выполнении исследовательских и проектных работ. Умение планировать и организовывать работу коллектива в условиях существования различных мнений с использованием методов теории принятия решений и управления рисками.

Тема 7. Переговоры и посредничество в конфликте

Технология управления эмоциями в переговорном процессе. Правила самоконтроля эмоций (эмоциональная выдержка; рационализация эмоций и поддержание высокой самооценки), их применение в переговорном процессе. Манипулятивные технологии в переговорном процессе и их виды. Типы стратегий: «выигрыш-выигрыш», «выигрыш-проигрыш». Тактики переговоров: «видимое сотрудничество», «дезориентация партнёра», «ультиматум», «уступка» пр. Правила ведения деловых переговоров. Роль третьей стороны в урегулировании конфликта. Типы посредничества.

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Конфликтология как наука

Предмет и структура дисциплины «конфликтология». Цели и задачи конфликтологии как учебной дисциплины. Соотношение конфликтологии с другими социальными и гуманитарными науками. Междисциплинарный характер конфликтологии. Теоретические и социально-исторические предпосылки возникновения конфликтологии на рубеже XIX - XX в.в. Особенности социологического и психологического подходов к анализу конфликта. Методы исследования конфликтов.

Основные элементы социальной структуры общества. Социально-экономическое неравенство как основная причина общественных конфликтов. Теория классовой борьбы К.Маркса. Социальная революция - форма разрешения общественных противоречий. Понятие конфликта у Г. Зиммеля. Анализ властных отношений в социологии М. Вебера. Э. Дюркгейм о природе конфликта. Общественное разделение труда. Понятие общественной солидарности. Парадигма конфликта в американской социологии.

Теория социального конфликта Р. Дарендорфа. Сопротивление власти как сущность конфликта. Конфликт и структурные изменения в обществе. Теория конфликта Л. Козера. Конфликт как борьба за ценности. Позитивные функции конфликта. Особенности развития конфликтологии в России. Современные проблемы конфликтологической науки.

Тема 2. Социальный конфликт: понятие и классификация

Определение структурных элементов конфликта. Социальное взаимодействие. Противоречие как основа конфликта. Социальная напряженность и ее источники. Потребности и конфликт.

Социально-экономические причины появления конфликтных ситуаций. Психологические причины формирования конфликта. Субъекты конфликта на индивидуальном, групповом, институциональном уровнях. Признаки конфликтной ситуации. Необходимые и достаточные условия возникновения конфликта. Роли субъектов в конфликте и их характеристика.

Основания и принципы классификации. Типология конфликтов по сферам общественной жизни. Специфика протекания конфликтов в экономической, политической, социально-духовной сферах общества. Формы проявления классовых и этнических конфликтов. Типология конфликтов по субъектам действия.

Типология конфликтов по внутреннему содержанию. Рациональный и эмоциональный конфликты.

Типы конфликтов по форме проявления: открытые и латентные; по остроте, продолжительности.

Типы конфликтов по способам разрешения и результатам.

Межличностные и межгрупповые конфликты. Личность в конфликтной ситуации. Социальная структура личности. Взаимосвязь внутренних и внешних причин конфликта. Формы проявления внутриличностных конфликтов. Теория социальных ролей. Ролевой конфликт. Специфика межличностных конфликтов. Психологическая несовместимость. Конфликтная личность.

Особенности конфликтов между руководителем и подчиненными. Способы разрешения межличностных конфликтов. Понятие социальной группы, ее структура и функции. Групповая динамика, групповое давление. Проблема лидерства в группе. Объективные и субъективные причины межгрупповых конфликтов. Типология конфликтов по масштабу действия: общенациональные, региональные, локальные, международные, глобальные.

Тема 3. Этапы развития конфликта

Понятие динамики конфликта. Соотношение фаз и этапов конфликта. Формула конфликта. Конфликты типа А, Б, В. Виды конфликтогенов. Фрустрация. Идентификация. Предконфликтная стадия. Мотивы сторон. Блокирование стадии развития конфликта. Инцидент. Открытые и скрытые действия соперников. Понятие «критической точки». Выявление ресурсов противоборствующих сторон. Стадия разрешения конфликта. Формы завершения: насилие, разъединение, примирение. Картография конфликтной ситуации. Устранение причин конфликта. Насильственные методы решения конфликтов. Закон эскалации конфликтов. Стратегии поведения в конфликтной ситуации (модель Томаса-Киллмена). Посредничество, переговоры, компромисс как способы урегулирования конфликта. Дезинтегративные и интегративные последствия конфликта.

Тема 4. Политические конфликты

Понятия «политика» и «власть». Классификация политических конфликтов (локальные, региональные, общенациональные, международные, всемирные). Субъекты конфликтов в политической сфере общества. Социальное неравенство и борьба за власть как источник социальной напряженности.

Предпосылки, причины, факторы возникновения политических конфликтов.

Специфика протекания конфликтов в тоталитарных, авторитарных, демократических обществах. Легитимные и нелегитимные формы политической борьбы. Реформа и революция как способы разрешения конфликтной ситуации.

Виды гражданского неповиновения (саботаж, акции протеста, митинги и др.) Роль политического лидера и народных масс в разных типах политических режимов. Механизмы достижения политического консенсуса. Основы достижения согласия в российском обществе. Роль органов власти и армии в разрешении политических конфликтов.

Тема 5. Конфликты в организациях

Индустриальная социология: возникновение и основные этапы развития (Ф. Тейлор, А.Файоль, Э. Мэйо, Дж. Морено). Трудовой коллектив как объект и субъект управления. Социальная структура трудового коллектива. Мотивы объединения людей в производственные группы. Формальные и неформальные отношения между членами коллектива. Экономические противоречия как источник конфликта.

Методы и стиль работы руководителя. Требования к личным качествам руководителя трудового коллектива. Типы лидерства в коллективе. Социометрическая методика при изучении групповых связей в трудовом коллективе.

Причины и особенности протекания социально-трудового конфликта. Модели разрешения конфликтов на предприятии (деловой спор, психологический антагонизм, формализация отношений). Типы поведения людей в конфликтных ситуациях. Правовые формы регулирования трудовых отношений. Значение конфликта в функционировании организации.

Тема 6. Конфликты в сфере управления

Сущность управления и его структура. Типы конфликтов в сфере управления. Конфликт между субъектом и объектом управления и его причины. Конфликты между различными уровнями управления и внутри них. Конфликты стиля управления. Роль оптимизации управленческой структуры в предупреждении управленческих конфликтов. Принцип гласности и социальной справедливости в управленческой деятельности как фактор предупреждения конфликтности. Подбор и расстановка кадров как средство разрешения управленческих конфликтов. Знание и применение методов командной работы для эффективного взаимодействия внутри коллектива. Использование способов руководства с учётом толерантного восприятия социальных, этнических, культурных различий.

Тема 7. Переговоры и посредничество в конфликте

Переговоры и посредничество в конфликте.

Переговорный процесс, его функции и основное содержание. Характеристика основных этапов переговорного процесса. Модели поведения партнёров в переговорном процессе («Избегающий», «Уступающий», «Отрицающий», «Наступающий»). Технология управления эмоциями в переговорном процессе. Правила самоконтроля эмоций (эмоциональная выдержка; рационализация эмоций и поддержание высокой самооценки), их применение в переговорном процессе. Манипулятивные технологии в переговорном процессе и их виды. Типы стратегий: «выигрыш-выигрыш», «выигрыш-проигрыш». Тактики переговоров.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

1. Егидес А. П. Психология конфликта [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва: Синергия, 2013. - 320 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=451312>

2. Шарков Ф. И., Сперанский В. И., Шарков Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки "Конфликтология", "Менеджмент", "Управление персоналом" и "Государственное и муниципальное управление" (квалификация (степень) "бакалавр"). - Москва: Дашков и К°, 2018. - 240 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=512837>

3. Черкасская Г. В., Бадхен М. Л. Управление конфликтами [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата. - Москва: Юрайт, 2019. - 236 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/438893>

Дополнительная литература:

1. Качалова Н. Г. Конфликтология: учебное пособие. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2006. - 86 с.

2. Качалова Н. Г. Конфликтология: учебное пособие. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2008. - 142 с.

3. Цветков В. Л. Психология конфликта. От теории к практике [Электронный ресурс]: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Юриспруденция". - Москва: Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 183 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=1028645znanium.com>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Microsoft Office 2016. Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020 Срок действия лицензии 30.09.2023.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант+. Договор № 163/223-У/2020 от 14.12.2020. Срок действия лицензии до 31.12.2021

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

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

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.