

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»**

Кафедра конфликтологии

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол № 8 от 30.04.2021

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕХНОЛОГИИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ**

37.03.02 «Конфликтология»

Профиль подготовки «Социально-трудовые конфликты»

Квалификация:
Бакалавр

Санкт-Петербург

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Конфликтологическое проектирование» используется в целях нормирования процедуры оценивания качества подготовки и осуществляет установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы дисциплины. Предметом оценивания являются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций у обучающихся. Процедуры оценивания применяются в процессе обучения на каждом этапе формирования компетенций посредством определения для отдельных составных частей дисциплины методов контроля – оценочных средств. Основным механизмом оценки качества подготовки и формой контроля учебной работы студентов являются текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.

1.1. Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине

Цель текущего контроля – систематическая проверка степени освоения программы дисциплины уровня достижения планируемых результатов обучения - знаний, умений, навыков, в ходе ее изучения при проведении занятий, предусмотренных учебным планом. Задачи текущего контроля:

1. обнаружение и устранение пробелов в освоении учебной дисциплины;
2. своевременное выполнение корректирующих действий по содержанию и организации процесса обучения;
3. определение индивидуального учебного рейтинга студентов;
4. подготовка к промежуточной аттестации.

В течение семестра при изучении дисциплины реализуется традиционная система поэтапного оценивания уровня освоения. За каждый вид учебных действий студенты получают оценку.

1.2. Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.

Цель промежуточной аттестации – проверка степени усвоения студентами учебного материала, уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций на момент завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация проходит в форме экзамена.

Задачи промежуточной аттестации:

1. определение уровня освоения учебной дисциплины;
2. определение уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций;
3. соотнесение планируемых результатов обучения с планируемыми результатами освоения образовательной программы в рамках изученной дисциплины.

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Наименование оценочного средства
1	1. Эволюция практик урегулирования конфликтов	ПК-3	<p>ПК-3.1. Знать: принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах, особенности работы социальных учреждений</p> <p>ПК-3.2. Уметь: разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах .</p> <p>ПК-3.3. Владеть: навыками реализации проектов и программ, направленных конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в различных сферах жизни общества, в том числе между сотрудниками социальных учреждений и получателями социальных услуг</p>	Доклад
2	2. Технологии управления конфликтами. Технологии урегулирования конфликтов	ПК-3	<p>ПК-3.1. Знать: принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах, особенности работы социальных учреждений</p> <p>ПК-3.2. Уметь: разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах .</p> <p>ПК-3.3. Владеть: навыками реализации проектов и программ, направленных конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в различных сферах жизни общества, в том числе между сотрудниками социальных учреждений и получателями социальных услуг</p>	Эссе
3	3. Структурный и динамический методы моделирования и анализа конфликтов	ПК-3	<p>ПК-3.1. Знать: принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах, особенности работы социальных учреждений</p> <p>ПК-3.2. Уметь: разрабатывать и внедрять проекты и программы,</p>	Тестирование

			<p>направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах .</p> <p>ПК-3.3. Владеть: навыками реализации проектов и программ, направленных конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в различных сферах жизни общества, в том числе между сотрудниками социальных учреждений и получателями социальных услуг</p>	
4	4. Теоретико-игровой метод моделирования и анализа конфликтов	ПК-3	<p>ПК-3.1. Знать: принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах, особенности работы социальных учреждений</p> <p>ПК-3.2. Уметь: разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах .</p> <p>ПК-3.3. Владеть: навыками реализации проектов и программ, направленных конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в различных сферах жизни общества, в том числе между сотрудниками социальных учреждений и получателями социальных услуг</p>	Доклад, тестирование
5	5. Методы управления конфликтами	ПК-3	<p>ПК-3.1. Знать: принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах, особенности работы социальных учреждений</p> <p>ПК-3.2. Уметь: разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах .</p> <p>ПК-3.3. Владеть: навыками реализации проектов и программ, направленных конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в различных сферах жизни общества, в том числе между сотрудниками социальных учреждений и получателями социальных услуг</p>	Дискуссия, круглый стол
6	6. Соперничество. Столкновение. Доминанция	ПК-3	<p>ПК-3.1. Знать: принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах,</p>	Тестирование, решение кейсов

			<p>особенности работы социальных учреждений</p> <p>ПК-3.2. Уметь: разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах .</p> <p>ПК-3.3. Владеть: навыками реализации проектов и программ, направленных конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в различных сферах жизни общества, в том числе между сотрудниками социальных учреждений и получателями социальных услуг</p>	
7	7. Уклонение. Избегание. Аккомодация	ПК-3	<p>ПК-3.1. Знать: принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах, особенности работы социальных учреждений</p> <p>ПК-3.2. Уметь: разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах .</p> <p>ПК-3.3. Владеть: навыками реализации проектов и программ, направленных конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в различных сферах жизни общества, в том числе между сотрудниками социальных учреждений и получателями социальных услуг</p>	
8	8. Ассимиляция. Подавление. Переговоры	ПК-3	<p>ПК-3.1. Знать: принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах, особенности работы социальных учреждений</p> <p>ПК-3.2. Уметь: разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах .</p> <p>ПК-3.3. Владеть: навыками реализации проектов и программ, направленных конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в различных сферах жизни общества, в том числе между сотрудниками социальных учреждений и получателями социальных услуг</p>	
9	9. Посредничество	ПК-3	ПК-3.1. Знать: принципы и	

	(медиаторство) в конфликтах и переговорах. Конфликтологическое консультирование		технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах, особенности работы социальных учреждений ПК-3.2. Уметь: разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах . ПК-3.3. Владеть: навыками реализации проектов и программ, направленных на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в различных сферах жизни общества, в том числе между сотрудниками социальных учреждений и получателями социальных услуг	
Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины				зачет

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

3.1. Критерии оценивания (текущий контроль)

Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;

2. Оценка **«хорошо»** выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;

3. Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;

4. Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

Критерии оценивания (зачет)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «зачтено», «незачтено».

- **«зачтено»** - студент хорошо и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, увязывает с практикой, свободно справляется с решением ситуационных задач и тестовыми заданиями, правильно обосновывает принятие решений, умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, знает дополнительную литературу по изучаемой дисциплине.

- **«незачтено»** - студент не знает значительной части основного программного материала, в ответах допускает существенные ошибки, не владеет умениями и навыками в выполнении тестовых заданий и решении задач, не способен ответить на дополнительные вопросы.

Шкала оценки

Вид контроля	Форма отчетности и \ или контроля	Максимально возможное
--------------	-----------------------------------	-----------------------

		количество баллов
Текущий контроль		70 баллов
Написание доклада, подготовка сообщения	Выступление на семинаре	5баллов максимально
Активное участие в работе круглого стола (в деловой игре)	Представление отчета по проекту	5баллов максимально
Презентация по теме семинара	Представление презентационного материала	10баллов максимально
Презентация по теме практического занятия	Представление презентационного материала	10баллов максимально
Презентация по теме занятия с использованием кейсов	Представление презентационного материала	10баллов максимально
Контрольная работа по дисциплине	Представление выполненной контрольной работы	10баллов максимально
Написание курсовой работы	Представление выполненной курсовой работы	20баллов максимально
Промежуточный контроль	Зачет, экзамен	30 баллов
Итого баллов		100баллов максимально

Шкала баллов для определения итоговых оценок:

≥ 85 - «5»; < 85 баллов - «4»; < 70 баллов - «3»; < 55 баллов - «2».

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

Особую значимость в методическом плане при преподавании дисциплины «Технологии урегулирования конфликтов и укрепление мира» представляют деловые игры как форма коллективной деятельности педагога и студентов при проведении семинарских занятий. Деловая игра — это имитация рабочего процесса, моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации. Перед участниками игры ставятся задачи, аналогичные тем, которые они решают в ежедневной профессиональной деятельности. Эти задачи могут быть самыми разными, например: «Реформирование организации», «Конфликт на промышленном предприятии» и др.

Применение деловых игр позволяет отработать профессиональные навыки участников. Кроме того, это дает возможность оценить:

- уровень владения этими навыками;
- особенности мыслительных процессов (стратегическое, тактическое, аналитическое мышление, умение прогнозировать ситуацию, умение принимать решения и пр.);
- уровень коммуникативных навыков;
- личностные качества участников.

Практическое занятие включает в себя анализ социально-трудового или этнического конфликта на основе системного анализа, моделирования, математического моделирования, теории игр, логики, теории сложности.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

1. Тема 8
2. Тема 9.

Круглый стол (с элементами деловой игры и диспута)

Тема 4. Переговоры в урегулировании конфликта

1. Проблема.

Особенности проведения переговоров при урегулировании конфликта.

2. Концепция диспута

Переговоры как взаимный поиск компромисса конфликтующих сторон. Виды переговоров и их эффективность. Метод «принципиальных переговоров» (по книге «Путь к согласию, или переговоры без поражения» Роджера Фишера и Уильяма Юри). Переговоры как практика урегулирования конфликтов.

Выбор стратегии в зависимости от ожидаемых последствий переговоров для каждой из сторон, от понимания успеха переговоров их участниками.

Переговоры с ориентацией на модели «выигрыш – проигрыш»

Переговоры с ориентацией на модели: «проигрыш – проигрыш» и «выигрыш – выигрыш».

Кейс-задача

Тема: «Я выиграл – ты проиграл»

Кейс задача-изучение ситуации на основе конкретных ситуаций в рамках изучаемой дисциплины «Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира».

Дидактическая цель кейса (с опорой на ОК-1,4,8, ПК-1,2,6 компетенции в ФГОС)- проанализировать ситуацию – case, возникающую при конкретном положении дел и выработать практическое решение.

Окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

Цели.

1. Анализ истоков и последствий конфликта.
2. Отработка умения видеть текущие и перспективные результаты переговоров.

Ситуация.

Дмитрий Смирнов- руководитель машиностроительного предприятия на протяжении трех лет весьма успешно контактировал с партнером из Австрии - мистером Брауном, который поставлял ему оборудование, запасные части, в случае необходимости осуществлял ремонт оборудования. При заключении договора на новый вид оборудования возникли некоторые разногласия относительно продажной цены за единицу новой установки. Дмитрию показалось, что 10 000 долл. - это дорого, он настаивал на 7000. Браун убеждал его, показывая прейскуранты других фирм, что это достаточно обоснованная и справедливая цена. Но Дмитрий решил, что надо настоять на своем. Он знал, что компания Брауна испытывает экономические трудности и в данной ситуации он вынужден будет согласиться с условиями Дмитрия. Сделка состоялась на условиях, которые предложил Дмитрий.

Однако последствия победы оказались для Дмитрия совершенно неожиданными. Мистер Браун не выдержал конкуренции, он разорился и ушел с рынка. Неудачная для Брауна сделка с Дмитрием сыграла в его крахе не последнюю роль. Впоследствии Дмитрий сам оценил, что цена, которую предлагал ему Браун, действительно соответствовала рыночным условиям.

После разрыва отношений с Брауном у Дмитрия возникла другая проблема - поставка запасных частей и комплектующих узлов для уже закупленного ранее у Брауна оборудования. Другие поставщики предлагали Дмитрию подобные услуги значительно дороже. Дмитрий испытывал угрызения совести еще и потому, что когда-то у него с Брауном были дружеские отношения, они бывали друг у друга дома, обменивались поздравлениями к праздникам.

Прошло уже несколько лет, но эта история не дает Дмитрию покоя.

Вопросы.

1. Каковы источники конфликта?
2. Какой тактики придерживались участники конфликта?
3. Как можно оценить последствия конфликта и переговоров для их участников?

СТРУКТУРА КЕЙСА

Методическая часть:

- место данного кейса в структуре учебной дисциплины;
- дидактические цели кейса (с опорой на перечень компетенций в ФГОС);
- задачи по анализу кейса для студентов;
- пояснительная записка по организации работы над кейсом для преподавателя.

Сюжетная часть – краткое описание ситуации, с указанием источников получения данных.

1. Введение (краткое описание ситуации)
2. Проблема (краткое описание проблемы)
3. Перечень источников информации (СМИ, прочая документация)

Информационная часть – информация, которая позволит студентам правильно понять развитие событий, оценить ситуацию (тесты, видео-файлы, аудио-файлы, вопросы для работы по кейсу, пр.).

Материалы, необходимые для анализа ситуации, принятия решений по каждому кейсу, самостоятельно определяются автором.

Цель этого раздела — предоставить достаточный объем информации для решения, в конечном итоге, поставленных задач.

Сценарии решения кейса: возможные альтернативы в решении проблемы; перечисление возможных направлений развития обсуждения ситуации (может не быть).

Кейс-задача

Тема: Методы управления конфликтами

Процесс обучения с использованием кейс–метода представляет собой имитацию реального события, небольшие материальные и временные затраты и вариативность обучения. Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде проблем (кейсов), а знания приобретаются в результате активной и творческой работы: самостоятельного осуществления целеполагания, сбора необходимой информации, ее анализа с разных точек зрения, выдвижения гипотезы, выводов, заключения, самоконтроля процесса получения знаний и его результатов.

Цели кейс– метода в преподавании дисциплины заключаются в:

- активизации студентов;
- повышении мотивации к учебному процессу;
- овладении навыками анализа ситуаций и нахождение оптимального выхода из ситуаций;
- отработке умений находить информацию и работать с ней;
- моделировании решений данных ситуаций и в соответствии с заданием, представлении различных подходов к разработке планов действий;
- принятии правильного решения на основе группового анализа ситуации;
- приобретении навыков четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания и защиты своей точки зрения;
- выработке навыков критического оценивания различных точек зрения, осуществлении самоанализа, самоконтроля и самооценки.

Возможность использования кейс–метода оправдано в преподавании дисциплины. Использование кейс–метода при изучении дисциплины можно применять для решения задач различных уровней сложности.

Структура и содержание кейса:

4. предъявление темы программы и занятия, проблемы, вопросов, задания;
5. подобное описание практических ситуаций;
6. сопутствующие факты, положения, варианты, альтернативы;
7. учебно – методическое обеспечение;
8. наглядный, раздаточный или другой иллюстративный материал;
9. рекомендации “Как работать с кейсом”;
10. литература основная и дополнительная;
11. режим работы с кейсом;
12. критерии оценки работы по этапам.

Порядок (алгоритм) работы с использованием кейс – метода

№ п/п	Наименование этапа	Время этапа занятия (мин)
1	Подготовка к занятию преподавателем и студентами	Домашняя работа
2	Организационная часть. Выдача кейса. Инструктаж по работе	5
3	Индивидуальная самостоятельная работа студентов с кейсом. Получение дополнительной информации	10
4	Проверка усвоения теоретического материала по теме	10
5	Работа студентов в микрогруппах	30
6	Дискуссия (коллективная работа студентов)	15
7	Оформление студентами итогов работы	10
8	Подведение итогов преподавателем	10

При подведении итогов применяются общепринятые критерии.

Критерии оценок работы по этапам занятия

№	Наименование критерия	Количество баллов
1	Профессиональное, грамотное решение проблемы	1
2	Новизна и неординарность решения проблемы	1
3	Краткость и четкость изложения теоретической части решения проблемы	2
4	Качество оформления решения проблемы	1
5	Этика ведения дискуссии	5
6	Активность работы всех членов микрогруппы	5
7	Штрафные баллы (нарушение правил ведения дискуссии, некорректность поведения и т.д.)	-5
Итого:		15 (-% 5)

В качестве примера прилагается план проведения практического занятия (семинара) с использованием кейс–метода обучения. Занятие рассчитано на 90 мин.

Конкретная ситуация (кейс)

Цель занятия:

Закрепление теоретического материала.

Научиться владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки и представления информации для решения профессиональных и социально значимых задач (ПК-5);

Развитие самостоятельности у студентов в работе.

Развитие умения работать со справочной литературой и дополнительными источниками.

Формирование коммуникативных навыков у студентов.

Воспитание культуры речи.

Оснащение:

Кейс – 20 шт. Раздаточный материал

Ход занятия:

Организационный момент.

Взаимное приветствие. 2. Проверка готовности студентов к работе в группах.

Актуализация нового материала.

Методы обучения: инструктивный, алгоритмический, объяснение.

Содержание: обоснование значимости темы, постановка целей, объяснение правил работы с кейсом, указание критериев оценки, выбор и утверждение экспертов.

Работа в микро - группах, наблюдение, инструктаж.

Метод обучения: частично–поисковый, эвристический.

Содержание: изучение кейса, анализ нового материала, выдвижение способов решения, их обоснование, проверка усвоения.

Закрепление материала.

Метод обучения: рассуждающий, диалогический, монологический.

Содержание: защита проекта, выявление оптимального решения проблемы, подведение итогов.

Подведение итогов.

Метод обучения: беседа.

Содержание: выбор лучшего варианта решения проблемы, оценка результативности работы студентов в микро группах, оформление результатов дискуссий, выставление оценок.

Требования к составлению вопросов по кейсу:

наличие алгоритма: сущность явления (Я знаю) – характерные признаки данного явления - технологические особенности реализации – практические навыки (я умею)

технология подготовки кейса студентами: эмоциональность, заинтересованность, междисциплинарные связи (практические навыки), умение работы в команде, синергетический эффект.

Перечень КЕЙСОВ для работы на практических занятиях (семинарах)

1. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в агропредприятии «Совхоз «Шелонский»».
2. Кейс – «Социально-трудовой конфликт на предприятии ОАО «Хенкель-Пемос».
3. Кейс – «Социально-трудовой конфликт на Омском заводе по производству мороженого «Инмарко»
4. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Амурский кабельный завод».
5. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Карельский рыбокомбинат» г. Петрозаводск».
6. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Компания «Сухой» Комсомольский-на-Амуре авиационный завод имени Ю. А. Гагарина».
7. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ГБДОУ «Детский Сад № 5» г. Санкт-Петербург.
8. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Дальэнергоремонт», г. Артем».
9. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в «Арктик Медиа Групп», г. Мурманск».
10. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в «РГМАА» г. Санкт-Петербург».
11. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Ленэнерго» «Санкт-Петербургские высоковольтные электрические сети».
12. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ЗАО «Антропшинский строительный комбинат» г. Коммунар Лен. обл.».
13. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в Акционерном Обществе «Уральский Электрохимический Комбинат» (далее «УЭХК»), г.Новоуральск».
14. Кейс – «Социально-трудовой конфликт на фабрике «Камская» филиал ООО «Нестле Россия», г. Пермь».
15. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в трудовом коллективе подразделения ОАО «Концерн Росэнергоатом» «Ленинградская атомная станция».
16. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в трудовом коллективе рекламно-образовательного агентства».
17. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО Охранная организация «АКО».
18. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Светлозерсклес».
19. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «Стройпермал» г. Изобильный».
20. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «РЖД» Московском центре организации работы железнодорожных станций Ржев-Балтийский в г. Москве».

21. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в (ФКП «ТПЗ») федеральном казенном предприятии «Тамбовский пороховой завод» г. Тамбов».
22. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «Советский завод строительных материалов» в г. Туле».
23. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «Автологистика» в г. Дзержинске Московской области».
24. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Балтийский завод» в г. Санкт-Петербурге».
25. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ГУП «Водоканал СПб».
26. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат» (г. Качканар, Свердловская область)».

Задания (темы) для рефератов и сообщений

1. Технологии урегулирования социально-трудового или этнического конфликта (указать конфликт) при межгрупповом взаимодействии «__» (указать)
 - Доминанция.
 - Соперничество.
 -
 -
 -
 -
 - Переговоры.
 -
 - Сотрудничество.

Столкновение.
 Уклонение.
 Избегание.
 Аккомодация.
 Подавление.
 Согласие.

(по выбору студента)
2. Технологии урегулирования социально-трудового конфликта или этнического конфликта (указать конфликт) с учетом тактики поведения сторон «___» (указать)
 - компромисс;
 - избегание (уход, уклонение);
 - уступка (приспособление);
 - конкуренция (соперничество, соревнование, противоборство);
 - сотрудничество;
 - принуждение.

(по выбору студента)
3. Информационные технологии противоборства в конфликте.
4. Технологии социального партнерства в контексте урегулирования конфликта.
5. Коммуникативные технологии как средство разрешения конфликта.
7. Переговоры как метод урегулирования конфликтов.
8. Медиация как метод разрешения трудовых конфликтов.
9. Внесудебные методы разрешения конфликтов (по выбору студента).
10. Технологии урегулирование конфликта с участием третьей стороны.
11. Технологии переговорного процесса в установлении диалога между участниками трудового конфликта.
12. Технология урегулирования конфликта при конкуренции.
13. Выбор стиля эффективного общения и конструктивного поведения в конфликтном взаимодействии.
14. Переговоры как метод снижения конфликтности и выхода из конфликтной ситуации.
15. Тактики взаимодействия третьей стороны с оппонентами при урегулировании конфликта.
16. Посредничество как участие третьей стороны в урегулировании конфликта.
17. Правовой медиаторинг как технология разрешения конфликта.
18. Технологии урегулирования этнических конфликтов в многонациональном районе.

19. Технологии урегулирования религиозных конфликтов в крупных городах.
20. Технологии урегулирования этнических конфликтов в социально-трудовой сфере.

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (зачет)

1. Основные понятия «Технологии урегулирования конфликтов», метод, методика, методология.
2. Научное объяснение конфликта. Тенденции изучения конфликта с точки зрения технологичности разрешения противоречий (Древний мир)
3. Научное объяснение конфликта. Тенденции изучения конфликта с точки зрения технологичности разрешения противоречий (Средневековье).
4. Научное объяснение конфликта. Тенденции изучения конфликта с точки зрения технологичности разрешения противоречий (Эпоха Возрождения)
5. Научное объяснение конфликта. Тенденции изучения конфликта с точки зрения технологичности разрешения противоречий (Новое время).
6. Недостатки осмысления философии конфликта к началу XX в. Особенности конфликтов XXI в. (социально-трудовые или этнические конфликты).
7. XX век: превращение конфликтологии в самостоятельную отрасль научных знаний.
8. Основные направления развития Западной конфликтологии: психологические направления в технологиях разрешения конфликтов.
9. Основные направления развития Западной конфликтологии: социологические направления в технологиях разрешения конфликтов.
10. Основные направления развития Западной конфликтологии: направления в изучении этнических конфликтов.
11. Основные направления развития Западной конфликтологии: политологические основания и направления в технологиях разрешения конфликтов.
12. Основные направления развития Западной конфликтологии: исследования социально-трудовых конфликтов.
13. Технологии урегулирования конфликтов в Отечественной конфликтологии (Дореволюционный этап: социология и рефлексология во второй половине XIX – начале XX вв).
14. Особенности конфликтов XXI в.
15. Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира в Отечественной конфликтологии (Советский этап: теория «антагонистических систем» и социология конфликтов в середине половине XX – конце XX в).
16. Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира в Отечественной конфликтологии (Российский этап: Общая и универсальная теории конфликта конца XX – начала XXI вв.
17. Основное содержание информационных технологий урегулирования конфликтов.
18. Основное содержание коммуникативных технологий урегулирования конфликтов.
19. Основное содержание консенсусных (согласие), технологий урегулирования конфликтов.
20. Основное содержание организационных технологий урегулирования конфликтов.
21. Основное содержание социально - психологических технологий урегулирования конфликтов.
22. Определение структурного анализа конфликта и его особенности.
23. Ключевые понятия структурного анализа конфликта.
24. Алгоритм распознавания конфликтных и бесконфликтных систем.
25. Графическая репрезентация элементов структурного анализа.

26. Теория графов.
27. Структурные теоремы (Т1-Т5) универсальной модели конфликта.
28. Конфликт, синергизм, антагонизм как базисные системные состояния и паттерны поведения.
29. Возможности структурного метода моделирования и анализа конфликта в процессе его управления на примере соперничества (или доминирования, или конкуренции).
30. Достоинства и недостатки структурного метода моделирования и анализа конфликта.
31. Понятие динамической системы. Четыре «золотых» правила моделирования динамических систем.
32. Динамическая классификация конфликтных и бесконфликтных систем.
33. Динамические паттерны конфликта.
34. Свойства динамических систем.
35. Модели развития конфликта как процесса.
36. Стадии протекания конфликта и их определение.
37. Динамические показатели конфликта.
38. Динамическая классификация конфликтов.
39. Возможности динамического метода моделирования и анализа в процессе управления конфликтами на примере доминирования (или конкуренции или соперничества).
40. Достоинства и недостатки динамического метода анализа конфликта.
41. Предпосылки и основные формы завершения конфликта. Критерии завершенности конфликта.
42. Системно-ситуационный анализ конфликта.
43. Системно-генетический анализ конфликта.
44. Системно-содержательный анализ конфликта.
45. Системно-функциональный анализ конфликта.
46. Системно-информационный анализ конфликта.
47. Системно-социальный анализ конфликта.
48. Междисциплинарные подходы к анализу конфликтов.
49. Методы исследования конфликта.
50. Методы исследования личности, группы.