

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о документе
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 26.04.2024 09:29:21
Уникальный программный ключ:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058347a2338d7400d1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

 Председатель КСН
М.И. Белоношко
«30» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: Технология урегулирования конфликтов
направление подготовки: 37.03.02 «Конфликтология»
направленность (профиль): Организационно-управленческие конфликты
форма обучения: очная

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 30.08.2021 г. и требованиями ОПОП по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология», направленность «Организационно-управленческие конфликты» к результатам освоения дисциплины «Технология урегулирования конфликтов»

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры маркетинга и муниципального управления

Протокол № 1 от 30.08.2021 г

Заведующий кафедрой  М.Л. Белоношко

Рабочую программу разработал:

А.Л. Колтунов, доцент кафедры МиМУ, к.с.н.



1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Технологии урегулирования конфликтов» является изучение и освоение обучающимися основных социальных характеристик и методов разрешения конфликтов в коллективах в системе нефтегазового комплекса и подготовка их к практической деятельности в области управления персоналом в нефтяной и газовой промышленности.

Задачи курса состоят в формировании у обучающихся основ теоретических знаний, умений применения теоретических знаний в практической деятельности менеджера, ориентации во всем многообразии специальной литературы об управлении персоналом и точек зрения, определяющих отношение к нему; в необходимости формирования кругозора будущих специалистов по управлению путем освоения возможно большего объема современных знаний в области коммуникации и ее специфической форме - рекламе, теоретических аспектов и практических приемов менеджмента

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Технология урегулирования конфликтов» Б1.О.19 относится к дисциплинам обязательной части учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

Знание: основных подходов к регулированию конфликтов, основ организации и проведения переговоров.

Умение: анализировать ситуацию в своей профессиональной деятельности, разрешать споры.

Владение: навыками межличностной коммуникации и формированию социально-партнерских отношений, навыками проведения переговоров.

Содержание дисциплины «Технология урегулирования конфликтов» является логическим продолжением содержания дисциплин: «Психология конфликта» и служит основой для последующего усвоения дисциплины «Принятие решений в ситуации конфликта: методы и модели» и служит основой для написания ВКР.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результата обучения по дисциплине
ОПК-4. Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений	ОПК-4.1. Использует теорию, методы и инструментарий регулирования конфликтов.	3.1. Знает основные подходы к регулированию конфликтов. У.1. Умеет анализировать ситуацию в своей профессиональной деятельности
	ОПК-4.3. Планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, способен реализовывать ее, в том числе по формированию социально-партнерских отношений.	3.1. Знает стратегию вмешательства, проведения переговоров. В.3. Владеет методиками процесса медиации между конфликтующими сторонами

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результата обучения по дисциплине
	ОПК-4.4. Применяет процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия	З.4 Знает технологии профессиональной интервенции в конфликт
		У.4 Умеет разрешать межличностные, корпоративные и социально-трудовые конфликты.
		В.4. Владеет навыками проведения переговоров.
ОПК-5 Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами	ОПК-5.1. Использует специфику организации и проведения переговоров.	З.1 Знает специфику организации и проведения переговоров.
		В.1 Владеет технологиями разрешения межличностных, корпоративных конфликтов.
	ОПК-5.3. Организует и проводит переговоры с использованием технологий профессиональной интервенции в конфликте.	З.3. Знает технологии профессиональной интервенции в конфликте.
		У.3 Умеет проводить переговоры с использованием технологий профессиональной интервенции в конфликте.

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
1	2	3	4	5	6	7
очная	3/5	34	18	-	92	Экзамен

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

очная форма обучения (ОФО)-5 семестр

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	Причины социальных конфликтов, их типологии и функции. Анализ роли и значения участников конфликта.	6	3	-	11	20	ОПК-4.1. ОПК-4.3 ОПК-4.4. ОПК-5.1. ОПК-.5.3.	Дискуссия, тесты
2	2	Динамика развития конфликта.	6	3	-	11	20	ОПК-4.1. ОПК-4.3 ОПК-4.4. ОПК-5.1. ОПК-.5.3.	Дискуссия, тесты
3	3	Прогнозирование и предупреждение социальных конфликтов	6	3		11	20	ОПК-4.1. ОПК-4.3 ОПК-4.4. ОПК-5.1. ОПК-.5.3.	Дискуссия, тесты
4	4	Внеюрисдикционные методы разрешения конфликтов	6	3	-	11	20	ОПК-4.1. ОПК-4.3 ОПК-4.4. ОПК-5.1. ОПК-.5.3.	Дискуссия, тесты
5	5	Юридические способы разрешения конфликтов	5	3	-	11	19	ОПК-4.1. ОПК-4.3 ОПК-4.4. ОПК-5.1. ОПК-.5.3.	Дискуссия, тесты
6	6	Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов	5	3	-	10	18	ОПК-4.1. ОПК-4.3 ОПК-4.4. ОПК-5.1. ОПК-.5.3.	Дискуссия, тесты
		Экзамен				27	27	ОПК-4.1. ОПК-4.3 ОПК-4.4. ОПК-5.1. ОПК-.5.3.	Вопросы к экзамену
Итого:			34	18	-	92	144	-	

Очно-заочная форма обучения (ОФО)

Не реализуется.

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы).

Раздел 1. Причины социальных конфликтов, их типологии и функции. Анализ роли и значения участников конфликта.

Понятие причины конфликта и его ключевое место в поиске путей его предупреждения и конструктивного разрешения. Объективно-субъективный характер причин конфликтов. Четыре группы факторов и причин конфликтов: объективные, организационно-управленческие,

социально-психологические, личностные. Базисная типология конфликтов: внутриличностные, социальные, а также зооконфликты. Структура внутриличностного конфликта. Частные типологии конфликтов. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов. Двойственный характер функций конфликта по его влиянию на участников и социальное окружение между «хочу» и «хочу», между «хочу» и «не могу», между «хочу» и «нужно», между «могу» и «не могу», между «нужно» и «нужно», между «нужно» и «не могу». Структура социальных конфликтов: межличностные, между личностью и группой, между малыми, средними, большими социальными группами; межгосударственные..

Раздел 2. Динамика развития конфликта.

Основные стадии развития классического конфликта: латентная (предконфликт), открытая, завершающая. Характеристика латентной стадии конфликта. Понятие конфликтной ситуации. Этапы вызревания и варианты решения проблемной ситуации. Открытая стадия (или собственно конфликт), включающая: инцидент-повод, эскалацию конфликта, сбалансированное противодействие. Эскалация конфликта, ее признаки, типы и пороги прохождения. Понятие «рефлексивных игр» как имитации рассуждений и поведения противника. Общие приемы рефлексивных игр: рефлексивный прогноз, рефлексивная защита, рефлексивное управление. Характеристика стадии завершения конфликта, ее варианты и особенности. Понятие «разрешение конфликта» как сведения до минимума предмета спора. Послеконфликтный период и его этапы: частичной и полной нормализации отношений. Динамика различных видов конфликтов: в условиях повседневной жизнедеятельности и в экстремальных условиях. Особенность протекания криминальных конфликтов.

Раздел 3. Прогнозирование и предупреждение социальных конфликтов

Характеристика предупреждения конфликтов как многоплановой деятельности по ликвидации деструктивного потенциала противоречий между субъектами до начала противостояния. Объективные, организационно- управленческие и социально-психологические условия профилактики конфликтов. Анализ уровней, на которых возможна деятельность по предупреждению конфликтов: макроуровень, микроуровень, уровень межличностных отношений, внутриличностный уровень. Наиболее эффективные формы предупреждения конфликтов: устранение их причин, создание ситуации поддержания сотрудничества, институционализация отношений, принятие нормативных механизмов, а также использование уместного юмора в предконфликтной ситуации. Этап процесса прогнозирования конфликтов: выявление симптомов; поиск и анализ информации, моделирование. Основная цель прогнозирования и методы этой деятельности: индуктивный и дедуктивный.

Раздел 4. Внеюрисдикционные методы разрешения конфликтов

Две группы методов неюрисдикционного разрешения конфликта: стратегические и тактические. Характеристика стратегических методов, применяемых для предупреждения дисфункциональных конфликтов вообще. Классические тактические методы разрешения конфликтов: соперничество, сотрудничество, компромисс, приспособление и уход (уклонение) от решения проблемы. Анализ базовых и производных тактик разрешения конфликтов. Техника использования, основные показания к применению того или иного метода, возможные негативные последствия или преимущества методов в зависимости от ситуации.

Раздел 5. Понятие юридического конфликта, в котором спор связан с правоотношениями сторон. Четыре общих признака юридического конфликта. Три основные группы юридических средств разрешения конфликта: конституционные процедуры; судебное и арбитражное рассмотрение дел; административные процедуры. Специфика российского судопроизводства и отличительные особенности разрешения конфликта в гражданском судопроизводстве, уголовном, арбитражном процессе и при помощи административных процедур. Сущность понятия «правоотношения». Смысл применения понятий «презумпция вины» и «презумпция

невинности». Формы завершения юридического конфликта: меры государственного принуждения; примирение сторон и условия их применения.

Раздел 6. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов

Институт переговоров как универсальный метод урегулирования конфликта. Виды переговоров, функции, динамика и правила поведения. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны. Особый вид деятельности, называемый медиацией. Основные роли третьей стороны: третейский судья, арбитр, посредник, консультант, помощник, наблюдатель, психотерапевт. Арбитр и посредник как наиболее эффективные типы участия третьей стороны в организационных конфликтах. Классификация переговоров: переговоры о продлении действующих соглашений, о нормализации отношений, о перераспределении, о создании новых условий, о достижении побочных эффектов. Анализ основных функций переговоров: информационная, коммуникативная, регуляционная и координационная действия, контроля, отвлечения внимания, пропаганды, проволочек. Способы оценки успешности переговоров.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	2	3	3	5	6
1	1	6	-	-	Причины социальных конфликтов, их типологии и функции. Анализ роли и значения участников конфликта.
2	2	6	-	-	Динамика развития конфликта.
3	3	6	-	-	Прогнозирование и предупреждение социальных конфликтов
4	4	6	-	-	Внеюрисдикционные методы разрешения конфликтов
5	5	5	-	-	Юридические способы разрешения конфликтов
6	6	5	-	-	Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов
Итого:		34		-	

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	2	3	4	5	6
1	1	3	-	-	Причины социальных конфликтов, их типологии и функции. Анализ роли и значения участников конфликта.
2	2	3	-	-	Динамика развития конфликта.
3	3	3	-	-	Прогнозирование и предупреждение социальных конфликтов
4	4	3	-	-	Внеюрисдикционные методы разрешения конфликтов

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	2	3	4	5	6
5	5	3	-	-	Юридические способы разрешения конфликтов
6	6	3	-	-	Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов
Итого:		18	-	-	-

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	2	3	4	5	6	7
1	1	11	-	-	Причины социальных конфликтов, их типологии и функции. Анализ роли и значения участников конфликта.	Подготовка к дискуссии
2	2	11	-	-	Динамика развития конфликта.	Подготовка к дискуссии
3	3	11	-	-	Прогнозирование и предупреждение социальных конфликтов	Подготовка к дискуссии
4	4	11	-	-	Внеюрídические методы разрешения конфликтов	Подготовка к дискуссии
5	5	11	-	-	Юридические способы разрешения конфликтов	Подготовка к дискуссии
6	6	10	-	-	Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов	Подготовка к дискуссии
		27			Контроль	Подготовка к экзамену
Итого:		92			X	X

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- визуализация учебного материала в PowerPoint в диалоговом режиме (лекционные занятия);
- работа в малых группах (практические занятия);
- разбор практических ситуаций (практические занятия).

Тематика курсовых работ (проектов)

1. Характеристика конфликта как социального феномена.

2. Причины возникновения и классификация конфликтов.
3. Теории механизмов возникновения конфликтов.
4. Конфликты и трансактный анализ.
5. Технологии управления конфликтами.
6. Пути предупреждения и профилактики конфликта.
7. Алгоритм деятельности руководителя (менеджера) по управлению конфликтами.
8. Факторы принятия конструктивных решений по конфликту.
9. Теории поведения личности в конфликте.
10. Типы конфликтных личностей.
11. Теория акцентуации характеров (К.Леонгард, А.Личко).
12. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте.
13. Достижение взаимопонимания, конструктивного взаимодействия, эмпатии в конфликте.
14. Правила и кодексы поведения в конфликтном взаимодействии.
15. Психология переговорного процесса по разрешению конфликта.
16. Технологии общения в переговорном процессе.
17. Технологии управления эмоциями в переговорном процессе.
18. Манипулятивные технологии в переговорном процессе.
19. Типы стратегий в переговорном процессе.
20. Понятие внутриличностный конфликт и его особенности.
21. Психологические концепции внутриличностных конфликтов.
22. Способы разрешения внутриличностных конфликтов.
23. Понятие межличностного конфликта и его структура.
24. Сферы проявления межличностных конфликтов и способы их разрешения
25. Понятие групповых конфликтов и их структура.
26. Пути разрешения конфликтов между личностью и группой.
27. Пути разрешения межгрупповых конфликтов.
28. Конфликты в организации и психологическая характеристика.
29. Конфликты в семье и их психологические особенности.
30. Конфликты в сфере управления и их специфика.
31. Психологическая характеристика глобальных и региональных конфликтов.
32. Сущность конфликта.
33. Современные социальные конфликты и их классификация.
34. Детерминация социальных конфликтов и ее структурные компоненты.
35. Общие и специальные методы исследования конфликта.
36. Комплексная диагностика и экспертиза социального конфликта.
37. Основные подходы и стили разрешения конфликта.
38. Управление социальными конфликтами - условие жизнедеятельности общества.
39. Технология разрешения конфликта в организации.
40. Социальные технологии в разрешении конфликтов.
41. Переговоры в конфликте.
42. Посредничество в конфликте.
43. Технология переговорного процесса.
44. Механизмы и формы социокультурного влияния на конфликты.
45. Способы и перспективы разрешения социальных конфликтов.
46. Социальная база конфликтов в российском обществе
47. Коммуникации как источник конфликта.
48. Организационно-управленческий конфликт.
49. Формы и причины семейных конфликтов.
50. Источники и первопричины внутриличностных конфликтов.
51. Конфликт современных культур.

5.1. При подготовке курсовой работы обучающийся может использовать: Методические указания по освоению дисциплины для обучающихся по направлению дисциплины: Технология урегулирования конфликтов Направление подготовки: 37.03.02 «Конфликтология»

Направленность (профиль): Организационно-управленческие конфликты (квалификация бакалавр), размещенные во внутривузовской системе поддержке учебного процесса Eduson.

7. Контрольные работы

Контрольные работы у ЗФО не предусмотрены учебным планом

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблицах 8.1-8.2.

5 семестр

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	2	3
1 текущая аттестация		
1.1	Дискуссия	20
1.2	Тесты	10
ИТОГО за первую текущую аттестацию		30
2 текущая аттестация		
2.1	Дискуссия	20
2.2	Тесты	10
ИТОГО за вторую текущую аттестацию		30
3 текущая аттестация		
3.1	Дискуссия	20
3.2	Тесты	20
ИТОГО за третью текущую аттестацию		40
ВСЕГО		100

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС «Издательства Лань»;
- ЭБС «Электронного издательства ЮРАЙТ»;
- Собственная полнотекстовая база (ПБД) БИК ТИУ;
- Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU»;
- ЭБС «IPRbooks»;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО УГНТУ (г. Уфа);
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО УГТУ (г. Ухта);
- ЭБС «Прспект»;

– ЭБС «Консультант студент»,

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Office Professional Plus;
2. Windows

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Перечень оборудования, необходимого для освоения дисциплины	Перечень технических средств обучения, необходимых для освоения дисциплины (демонстрационное оборудование)
1	Персональные компьютеры	Проектор, экран

11. Методические указания по организации СРС

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Метод. рек. к организации самостоятельной работы обучающихся всех направлений подготовки бакалавриата, всех форм обучения / сост. С.С. Ситёва; отв. редактор М.Л. Белоножко Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Издательский центр БИК ТИУ, 2019– 32 с.

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина Технология урегулирования конфликтов
 Код, направление подготовки: 37.03.02 «Конфликтология»
 Направленность (профиль): Организационно-управленческие конфликты

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
1	2	2	3	4	5	6
ОПК-4. Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений	ОПК-4.1. Использует теорию, методы и инструментарий регулирования конфликтов.	3.1. Знает основные подходы к регулированию конфликтов.	Не знает основные подходы к регулированию конфликтов.	Знает основные подходы к регулированию конфликтов, допуская ошибки	Знает основные подходы к регулированию конфликтов.	Знает в совершенстве основные подходы к регулированию конфликтов.
		У.1. Умеет анализировать ситуацию в своей профессиональной деятельности	Не умеет анализировать ситуацию в своей профессиональной деятельности	Умеет анализировать ситуацию в своей профессиональной деятельности, допуская ошибки	Умеет анализировать ситуацию в своей профессиональной деятельности	Умеет в совершенстве анализировать ситуацию в своей профессиональной деятельности
	ОПК-4.3. Планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства,	3.1. Знает стратегию вмешательства, проведения переговоров.	Не знает стратегию вмешательства, проведения переговоров.	Знает стратегию вмешательства, проведения переговоров допуская ошибки	Знает стратегию вмешательства, проведения переговоров	Знает в совершенстве стратегию вмешательства, проведения переговоров

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
1	2	2	3	4	5	6
	способен реализовывать ее, в том числе по формированию социально-партнерских отношений.	В.3. Владеет методиками процесса медиации между конфликтующими сторонами	Не владеет методиками процесса медиации между конфликтующими сторонами	Владеет методиками процесса медиации между конфликтующими сторонами допуская ошибки	Владеет методиками процесса медиации между конфликтующими сторонами	Владеет в совершенстве методиками процесса медиации между конфликтующим и сторонами
	ПК-4.4. Применяет процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия	3.4 Знает технологии профессиональной интервенции в конфликт	Не знает технологии профессиональной интервенции в конфликт	Знает технологии профессиональной интервенции в конфликт допуская ошибки	Знает технологии профессиональной интервенции в конфликт	Знает в совершенстве технологии профессиональной интервенции в конфликт
		У.4 Умеет разрешать межличностные, корпоративные и социально-трудовые конфликты.	Не умеет разрешать межличностные, корпоративные и социально-трудовые конфликты.	Умеет разрешать межличностные, корпоративные и социально-трудовые конфликты, допуская ошибки	Умеет разрешать межличностные, корпоративные и социально-трудовые конфликты.	Умеет в совершенстве разрешать межличностные, корпоративные и социально-трудовые конфликты.
		В.4. Владеет навыками проведения переговоров.	Не владеет навыками проведения переговоров.	Владеет навыками проведения переговоров, допуская ошибки	Владеет навыками проведения переговоров.	Владеет в совершенстве навыками проведения переговоров.

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
1	2	2	3	4	5	6
ОПК-5 Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами	ОПК-5.1. Использует специфику организации проведения переговоров.	3.1 Знает специфику организации и проведения переговоров.	Не знает специфику организации и проведения переговоров.	Знает специфику организации и проведения переговоров, допуская ошибки	Знает специфику организации и проведения переговоров.	Знает в совершенстве специфику организации и проведения переговоров.
		В.1 Владеет технологиями разрешения межличностных, корпоративных конфликтов.	Не владеет технологиями разрешения межличностных, корпоративных конфликтов.	Владеет технологиями разрешения межличностных, корпоративных конфликтов, допуская ошибки	Владеет технологиями разрешения межличностных, корпоративных конфликтов.	Владеет в совершенстве технологиями разрешения межличностных, корпоративных конфликтов.
	ОПК-5.3. Организует и проводит переговоры с использованием технологий профессиональной интервенции в конфликте.	3.3. Знает технологии профессиональной интервенции в конфликте.	Не знает технологии профессиональной интервенции в конфликте.	Знает технологии профессиональной интервенции в конфликте, допуская ошибки	Знает технологии профессиональной интервенции в конфликте.	Знает в совершенстве технологии профессиональной интервенции в конфликте.
		У.3 Умеет проводить переговоры с использованием технологий профессиональной интервенции в конфликте.	Не умеет проводить переговоры с использованием технологий профессиональной интервенции в конфликте.	Умеет проводить переговоры с использованием технологий профессиональной интервенции в конфликте, допуская ошибки	Умеет проводить переговоры с использованием технологий профессиональной интервенции в конфликте.	Умеет в совершенстве проводить переговоры с использованием технологий профессиональной интервенции в конфликте.

КАРТА
обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Технология урегулирования конфликтов

Код, направление подготовки: 37.03.02 «Конфликтология»

Направленность: Организационно-управленческие конфликты

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	2	3	4	5	6
1	Соломатина, Елена Николаевна. Социология конфликта : учебное пособие для вузов / Е. Н. Соломатина. - 2-е изд., испр. и доп. - М : Издательство Юрайт, 2020. - 192 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". - ISBN 978-5-534-07729-2 : ~Б. ц. - Текст :	ЭР	25	100	+
2	Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник для бакалавров / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский. - [Б. м.] : Дашков и К, 2018. - 240 с. - ЭБС Лань. - ISBN 978-5-394-02402-3 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный.	ЭР	25	100	+
3	Бунтовский, Сергей Юрьевич. Конфликтология : учебное пособие для вузов / С. Ю. Бунтовский, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. - 2-е изд., пер. и доп. - М : Издательство Юрайт, 2020. - 144 с. - (Университеты России). - ЭБС "Юрайт". - Internet access. - 4 экз.. - ISBN 978-5-534-08403-0 : 229.00 р. - Текст : непосредственный.	ЭР	25	100	+

ЭР – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>

Заведующий кафедрой МиМУ
Белоножко

М.Л.

Директор БИК _____



Д.Х. Каюкова