

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Серяков Владимир Дмитриевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 30.08.2024 11:08:18  
Уникальный программный идентификатор:  
a8a5e969b08c5e57b011bba6b38ed24f6da2f41a

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ИНСТИТУТ СОВРЕМЕННОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

Кафедра гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ



В.Д. Серяков

«30» августа 2024 г.

**Рабочая программа учебной дисциплины (модуля)**

**КОНФЛИКТОЛОГИЯ**

(наименование учебной дисциплины (модуля))

**38.03.02 Менеджмент**

(код и направление подготовки/специальности)

направленность (профиль): менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля)  
рассмотрена и утверждена на заседании кафедры  
«22» августа 2024 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой экономики и менеджмента

/к.э.н., Полянский Д.С./  
(подпись, учёная степень, учёное звание, ФИО)

**Москва 2024**

## **1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).**

Учебная дисциплина «Конфликтология» изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу «Менеджмент организации», в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. N 970 (ФГОС ВО 3++).

Учебная дисциплина «Конфликтология» является одной из важнейших дисциплин в структуре социально-гуманитарного знания. Она дает студентам возможность расширить профессиональный кругозор, выработать аналитические навыки, необходимые для решения в будущем профессиональных задач.

**Цели освоения дисциплины:** сформировать у студентов конфликтологическую компетентность на основе систематизированных знаний в области теории и практики конфликтов, о путях и средствах их урегулирования, переговорном процессе.

### **Задачи дисциплины:**

- повысить культуру социальной коммуникации в целях выполнения профессиональных задач, развить навыки самостоятельного образования в области конфликтологии;

- сформировать умение творчески применять конфликтологические знания в профессиональной деятельности.

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению деятельности по стратегическому и тактическому планированию и организации производства, внутреннему аудиту, управлению рисками организации, осуществлению внутреннего контроля в экономических субъектах в соответствии с профессиональными стандартами:

«Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 ноября 2022 г. N 731н и выполнению обобщенной трудовой функции: руководство структурным подразделением внутреннего контроля (код С);

«Внутренний аудитор», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июня 2015 г. N 398н и выполнению обобщенной трудовой функции: проведение внутренней аудиторской проверки и (или) выполнение консультационного проекта самостоятельно или в составе группы (код А); обобщенной трудовой функции: проведение внутренней аудиторской проверки и (или) выполнение консультационного проекта самостоятельно или в составе группы (код В);

«Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ 30 августа 2018 г. N 564н и выполнению обобщенной трудовой функции: разработка отдельных функциональных направлений управления рисками (код В); трудовой функции: выработка мероприятий по воздействию на риск в разрезе отдельных видов и их экономическая оценка (код В/01.6); трудовой функции: оказание методической помощи и поддержка процесса управления рисками для ответственных за риск сотрудников организации - владельцев риска (код В/03.6).

## **2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.**

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны овладеть следующими компетенциями:

**УК-5** - способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;

**ПК-5** - способен осуществлять руководство структурным подразделением внутреннего контроля

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения		Код результата обучения
<b>УК-5</b> способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	<b>Знать</b>	о природе конфликта, научных основах междисциплинарного подхода к изучению конфликта;	УК-5 – 31
		о роли конфликтов в жизни и деятельности человека, семьи, коллектива, организации, общества и человечества в целом.	УК-5 – 32
	<b>Уметь</b>	анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах;	УК-5 – У1
		определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов;	УК-5 – У2
	<b>Владеть</b>	навыками профилактики, управления, конструктивного подхода к разрешению конфликтов;	УК-5 – В1
		навыками поведения в стрессовой ситуации.	УК-5 – В2
<b>ПК-5</b> способен осуществлять руководство структурным подразделением внутреннего контроля	<b>Знать</b>	принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов	ПК-5 – 31
		способы предупреждения и разрешения конфликтов при осуществлении руководства структурным подразделением внутреннего контроля	ПК-5 – 32
	<b>Уметь</b>	выявлять причины и типы конфликтных ситуаций при осуществлении руководства структурным подразделением внутреннего контроля	ПК-5 – У1
		выбирать целесообразные методы и средства предупреждения и разрешения конфликтов на практике.	ПК-5 – У2
	<b>Владеть</b>	конструктивными технологиями управления конфликтной ситуации в процессе руководства структурным подразделением внутреннего контроля	ПК-5 – В1
		навыками самостоятельного освоения новых знаний, методами конструктивных решений конфликтов	ПК-5 – В2

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

Б1.В.01. «Конфликтология» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 учебного плана, изучается студентами первого курса в первом семестре очной формы обучения (полный срок обучения).

#### 3.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Темы дисциплины «Конфликтология» связаны с соответствующими темами дисциплины «История управленческой мысли», что способствует более плодотворной работе студентов над творческими проектами.

#### 3.2. Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Результаты освоения дисциплины «Конфликтология» являются базой для освоения следующих дисциплин: «Психология», «Деловое общение», а так же для написания теоретической части учебной и производственной практик.

Развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается чтением лекций, проведением практических занятий, содержание которых разработано на основе результатов научных исследований, проводимых Институтом, в том числе с учетом

региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.**

Дисциплина предполагает изучение 4 тем.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачётные единицы (72 часа)

№	Форма обучения	семестр	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем				сам. работа	вид контроля
			в з.е.	в часах	всего	лекции	семинары, ПЗ	кур.раб/контр. раб		
1	Очная	1	2	72	36	16	20		36	Зачет с оценкой
2	Очно-заочная	4	2	72	24	10	14		48	Зачет с оценкой
3	Заочная	2	1	36	4	2	2		32	
		3	1	36					32	Зачет с оценкой (4 часа)

**Очная форма обучения**

Наименование разделов и тем	Всего учебных занятий (час)	Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час)				контроль	Самостоятельная работа (час)	Код результата обучения
		всего	занятия лекционного типа	занятия семинарского (практического) типа	курсовое проектирование			
1 семестр								
Тема 1. Конфликтология в системе научных знаний	14	8	4	4			6	УК-5 31 УК-5 32 ПК-5 31 ПК-5 32
Тема 2. Конфликт как социальный феномен	16	8	4	4			8	УК-5 31 УК-5 32 ПК-5 31 ПК-5 32
Тема 3. Динамика конфликта	16	8	4	4			8	УК-5 31 УК-5 32 УК-5 У1 УК-5 У2 УК-5 В1 УК-5 В2 ПК-5 31 ПК-5 32 ПК-5 У1 ПК-5 У2 ПК-5 В1

								ПК-5 В2
Тема 4. Управление конфликтами	16	8	4	4			8	УК-5 З1 УК-5 З2 УК-5 У1 УК-5 У2 УК-5 В1 УК-5 В2 ПК-5 З1 ПК-5 З2 ПК-5 У1 ПК-5 У2 ПК-5 В1 ПК-5 В2
<b>Зачет с оценкой</b>	<b>10</b>					<b>4</b>	<b>6</b>	
<b>Итого</b>	<b>72</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>16</b>		<b>4</b>	<b>36</b>	

### Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего учебных занятий (час)	Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час)				контроль	Самостоятельная работа (час)	Код результата обучения
		всего	занятия лекционного типа	занятия семинарского (практического) типа	курсовое проектирование			
4 семестр								
Тема 1. Конфликтология в системе научных знаний	14	4	2	2			10	УК-5 31 УК-5 32 ПК-5 31 ПК-5 32
Тема 2. Конфликт как социальный феномен	16	4	2	2			12	УК-5 31 УК-5 32 ПК-5 31 ПК-5 32
Тема 3. Динамика конфликта	16	4	2	2			12	УК-5 31 УК-5 32 УК-5 У1 УК-5 У2 УК-5 В1 УК-5 В2 ПК-5 31 ПК-5 32 ПК-5 У1 ПК-5 У2 ПК-5 В1 ПК-5 В2
Тема 4. Управление конфликтами	16	8	4	4			8	УК-5 31 УК-5 32 УК-5 У1 УК-5 У2 УК-5 В1 УК-5 В2 ПК-5 31 ПК-5 32 ПК-5 У1 ПК-5 У2 ПК-5 В1 ПК-5 В2
Зачет с оценкой	10					4	6	
Итого	72	20	10	10		4	48	

## Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего учебных занятий (час)	Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час)				контроль	Самостоятельная работа (час)	Код результата обучения
		всего	занятия лекционного типа	занятия семинарского (практического) типа	курсовое проектирование			
2 семестр								
Тема 1. Конфликтология в системе научных знаний	18	2	2				16	УК-5 31 УК-5 32 ПК-5 31 ПК-5 32
Тема 2. Конфликт как социальный феномен								УК-5 31 УК-5 32 ПК-5 31 ПК-5 32
Тема 3. Динамика конфликта	18	2		2			16	УК-5 31 УК-5 32 УК-5 У1 УК-5 У2 УК-5 В1 УК-5 В2 ПК-5 31 ПК-5 32 ПК-5 У1 ПК-5 У2 ПК-5 В1 ПК-5 В2
Тема 4. Управление конфликтами								УК-5 31 УК-5 32 УК-5 У1 УК-5 У2 УК-5 В1 УК-5 В2 ПК-5 31 ПК-5 32 ПК-5 У1 ПК-5 У2 ПК-5 В1 ПК-5 В2
Всего за семестр	36	4	2	2			32	
3 семестр								
Зачет с оценкой	36					4	32	
Всего за семестр	36					4	32	
Итого	72	4	2	2		4	64	

### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ).

#### Тема 1. Конфликтология в системе научных знаний

Конфликтология как наука и учебная дисциплина. Объект и предмет конфликтологии. Основные задачи конфликтологии. Современные отрасли конфликтологии. Юридическая конфликтология и ее специфика. Методологические основы конфликтологии. Понятийно-категориальный аппарат конфликтологии. Общенаучные

принципы, применяемые в конфликтологии. Частнонаучные принципы конфликтологии. Многообразие методов конфликтологии.

Предпосылки возникновения конфликтологических идей. Эволюция конфликтологических взглядов в истории философско-социологической мысли. Представления о конфликте в эпохи Античности, Средневековья, Нового времени.

Воззрения на природу конфликта в первой половине XIX века. Теоретические и социально-исторические предпосылки возникновения конфликтологии как науки. Учение Чарльза Дарвина и социальный дарвинизм. Социологические подходы к изучению конфликтов.

Становление конфликтологии на рубеже XIX-XX веков. Конфликт как универсальное явление социальной жизни в трудах Эмиля Дюркгейма и Макса Вебера. «Социология конфликта» Георга Зиммеля. Психологические подходы к обоснованию конфликтологических теорий. Идеи Зигмунда Фрейда, Альфреда Адлера, Карла Юнга. Вклад российских ученых в становление конфликтологии.

Концептуальные основы конфликтологии в XX веке. Концепция позитивно-функционального конфликта Льюиса Козера. Конфликтная модель общества Ральфа Дарендорфа. Общая теория конфликта Кеннета Боулдинга. Основные направления в отечественной конфликтологии.

## **Тема 2. Конфликт как социальный феномен**

Основные подходы к определению конфликта. Социологическое и психологическое понимание конфликта. Противоречие как основа конфликта. Сущность и содержание конфликта. Понятие социального конфликта. Юридический конфликт в системе социальных противоречий. Функции конфликта в обществе. Деструктивные (отрицательные) и конструктивные (положительные) функции конфликтов. Общесоциальные и личностные функции конфликтов.

Понятие структуры конфликта. Статическая и динамическая структуры конфликта. Участники конфликта. Субъекты (противоборствующие стороны субъекта) конфликта. Косвенные участники конфликта, основания их классификации.

Объект конфликта как причина столкновения субъектов. Основные разновидности и характеристики объектов конфликта. Понятие и сущность предмета конфликта. Соотношение объекта и предмета конфликта. Проблема выявления объекта и предмета конфликта.

Среда конфликта, ее содержание. Разновидности среды конфликта. Микросреда и макросреда конфликта. Физическая, общественно-психологическая, социальная среда конфликта. Конфликтная ситуация как производный элемент структуры конфликта. Инцидент в структуре конфликта. Общее и особенное в структуре социального, политического, юридического конфликта.

Значение классификации и типологии конфликтов. Многообразие типологий конфликтов. Типологии социальных конфликтов. Классификация социальных конфликтов по субъектам конфликтов. Типологии конфликтов по критерию сфер жизни общества и сферам жизнедеятельности людей. Конфликты явные и латентные, конструктивные и деструктивные. Горизонтальные и вертикальные конфликты и их сочетание. Типология юридических конфликтов.

## **Тема 3. Динамика конфликта**

Причинная обусловленность конфликта. Анализ причин конфликтов на основе характера социальных противоречий. Причины конфликта как совокупность факторов, обостряющих или стимулирующих противоречие.

Объективная обусловленность конфликтов. Естественно-объективные и организационно-управленческие причины конфликтов. Субъективная обусловленность конфликтов. Личностные и социально-психологические причины социальных конфликтов. Соотношение и взаимообусловленность объективных и субъективных причин конфликтов.

Этапы динамики конфликта. Возникновение и формирование конфликтной ситуации как этап зарождения и «созревания» конфликта. Основные стадии предконфликтного этапа и их особенности. Возникновение противоречий, спор или выяснение отношений, конфронтация. Место и роль инцидента в динамике конфликта. Сущность инцидента. Варианты поведения сторон при возникшем инциденте в условиях конфликтной ситуации.

Развитие конфликта как этап динамики конфликта. Стадии развития конфликта. Конфликтное взаимодействие и его содержание. Специфика конфликтного взаимодействия. Расширение и углубление конфликта. Понятие и особенности эскалации конфликта. Интенсификация враждебных действий сторон. Факторы, способствующие эскалации конфликта. Границы развития конфликта.

Апогей конфликта и «переоценка ценностей». Начало процесса деэскалации конфликта. Стадии и основные формы завершения конфликта. Компромисс и условия его достижения. Консенсус во взаимоотношениях конфликтующих сторон. Роль «третьей силы» в завершении конфликта.

Окончание конфликта. Основные фазы окончания конфликта. Частичная и полная нормализация отношений между оппонентами. Возможность возобновления конфликта. Отношения между сторонами после окончания конфликта. Неприемлемость проявления коррупции при разрешении конфликта.

#### **Тема 4. Управление конфликтами**

Понятие управления конфликтом. Этапы деятельности по управлению конфликтом. Прогнозирование, предупреждение и стимулирование конфликтов как управляющие воздействия на конфликт. Методика прогнозирования конфликтов. Предупреждение и профилактика конфликтов. Мотивация деятельности по стимулированию конфликтов. Содержание стимулирования конфликтов.

Регулирование конфликта. Направления деятельности по регулированию конфликтов. Деэскалация конфликта и рекомендации по ее успешному осуществлению. Основные методы регулирования конфликтов. Разрешение конфликта. Условия успешного разрешения конфликтов. Выбор способа разрешения конфликта и планирование действий. Реализация плана разрешения конфликта. Оценка эффективности действий по разрешению конфликта. Стратегии выхода из конфликта как основные линии поведения оппонентов. Стратегия соперничества и условия эффективного ее применения. Стратегия сотрудничества и ее преимущества.

Основные методы разрешения конфликтов. Метод силового подавления одной из сторон конфликта. Метод переговоров. Условия начала переговоров. Подготовка переговоров. Правила ведения переговоров. Содержание переговоров. Роль посредников в переговорах. Характерные ошибки, допускаемые сторонами в ходе переговоров. Разработка и принятие совместных решений конфликтующими сторонами, реализация решений на практике. Контроль выполнения достигнутых договоренностей по окончании конфликта.

Специфика управления юридическим конфликтом. Участники юридического конфликта и их ролевое поведение. Конфликты в нормативно-правовой сфере. Юридизация межнациональных конфликтов. Юридическое содержание трудовых, семейных, межличностных конфликтов. Предупреждение юридического конфликта. Регулирование юридических конфликтов. Предпосылки и механизмы разрешения юридического конфликта.

### **5.1. Планы семинарских, практических, лабораторных занятий**

#### **Семинар 1а. Исторические и теоретические основы конфликтологии**

##### **Вопросы:**

1. Конфликтология как наука и учебная дисциплина. Объект и предмет



конфликтологии.

2. Предпосылки возникновения конфликтологических идей. Представления о конфликте в Древнем мире.

3. Истокование природы конфликта в эпоху Средневековья. Проблема конфликта в трудах мыслителей эпохи Возрождения.

4. Основные подходы к пониманию природы конфликта в Новое время и эпоху Просвещения.

5. Теоретические и социально-исторические предпосылки формирования конфликтологии как науки.

6. Становление конфликтологии на рубеже XIX-XX веков. Вклад российских ученых в становление конфликтологии.

7. Концептуальные основы конфликтологии в XX - начале XXI веков.

### **Семинар 2а. Структура социального конфликта**

#### **Вопросы:**

1. Понятие конфликта. Сущность социального конфликта.

2. Деструктивные и конструктивные функции социальных конфликтов.

3. Элементы структуры социального конфликта и их характеристика.

4. Типологии конфликтов.

5. Общее и особенное в структуре социального, политического, юридического конфликта.

### **Семинар 3а. Конфликты в системе общественных отношений**

#### **Вопросы:**

1. Объективная и субъективная обусловленность социальных конфликтов.

2. Этапы динамики социального конфликта.

3. Возникновение и формирование конфликтной ситуации.

4. Стадии развития социального конфликта.

5. «Переоценка ценностей» и начало процесса деэскалации конфликта.

6. Завершение социального конфликта.

### **Семинар 3б. Возможности модульного социотеста по оценке конфликтности личности и взаимоотношений в организации.**

#### **Вопросы:**

1. Общая характеристика, назначение и возможности методики.

2. Разработка критериев для коллектива.

3. Анализ и интерпретация данных, полученных в ходе опроса.

### **Семинар 4а. Методы управления конфликтами**

#### **Вопросы:**

1. Понятие управления конфликтом. Этапы деятельности по управлению социальным конфликтом.

2. Предупреждение, профилактика и стимулирование конфликтов.

3. Направления деятельности по регулированию социальных конфликтов.

4. Основные технологии регулирования конфликтов.

5. Стратегии выхода из конфликта.

6. Основные методы разрешения социальных конфликтов.

### **Семинар 4б. Предупреждение конфликтов в социальном взаимодействии.**

#### **Вопросы:**

1. Особенности анализа предконфликтной ситуации.

2. Управленческое решение как фактор предупреждения конфликта.

## **6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).**

Одним из основных видов деятельности студента является самостоятельная работа, которая включает в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий, первоисточников, подготовку сообщений, выступления на групповых занятиях, выполнение практических заданий. Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов. Время и место самостоятельной работы выбираются студентами по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя. Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой. Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебника. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Для более полной реализации цели, поставленной при изучении тем самостоятельно, студентам необходимы сведения об особенностях организации самостоятельной работы; требованиям, предъявляемым к ней; а также возможным формам и содержанию контроля и качества выполняемой самостоятельной работы. Самостоятельная работа студента в рамках действующего учебного плана по реализуемым образовательным программам различных форм обучения предполагает самостоятельную работу по данной учебной дисциплине, включенной в учебный план. Объем самостоятельной работы (в часах) по рассматриваемой учебной дисциплине определен учебным планом.

В ходе самостоятельной работы студент должен:

- освоить теоретический материал по изучаемой дисциплине (отдельные темы, отдельные вопросы тем, отдельные положения и т. д.);
- применить полученные знания и навыки для выполнения практических заданий.

Студент, приступающий к изучению данной учебной дисциплины, получает информацию обо всех формах самостоятельной работы по курсу с выделением обязательной самостоятельной работы и контролируемой самостоятельной работы, в том числе по выбору. Задания для самостоятельной работы студента должны быть четко сформулированы, разграничены по темам изучаемой дисциплины, и их объем должен быть определен часами, отведенными в учебной программе.

Самостоятельная работа студентов должна включать:

- подготовку к аудиторным занятиям (лекциям, лабораторно-практическим);
- поиск (подбор) и изучение литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- самостоятельную работу над отдельными темами учебной дисциплины в соответствии с календарным планом;
- домашнее задание, предусматривающее завершение практических аудиторных работ;
- подготовку к зачету;
- работу в студенческих научных обществах, кружках, семинарах и т.д.;
- участие в научной и научно-методической работе кафедры, факультета;
- участие в научных и научно-практических конференциях, семинарах.

### 6.1. Задания для углубления и закрепления приобретенных знаний

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5 – 31	<p><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конфликт как объект и предмет конфликтологии.</li> <li>2. Конфликт как свойство социальных систем.</li> <li>3. Социальные противоречия и социальные конфликты.</li> <li>4. Конфликт как феномен общественной жизни.</li> <li>5. Актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы современной конфликтологии.</li> <li>6. Становление конфликтологии как учебной дисциплины в России и за рубежом.</li> <li>7. Конфликт как форма социального взаимодействия, межличностной и межгрупповой коммуникации.</li> <li>8. Источники и причины конфликтов.</li> <li>9. Классификация видов конфликтов: критерии и основные характеристики.</li> <li>10. Природа противоречия, лежащего в основе конфликта.</li> </ol>
	УК-5 – 32	<p><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Структура конфликта.</li> <li>2. Динамика развития конфликта.</li> <li>3. Способы разрешения конфликта.</li> <li>4. Основные подходы к причинам и формам проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм, К. Хорни, А. Адлер, А. Маслоу, К. Левин).</li> <li>5. Потребности, интересы, ценности и мотивы поведения личности.</li> <li>6. Внутренние и внешние противоречия личности и их взаимосвязь.</li> <li>7. Фрустрация, стрессы, конфликты и кризисы.</li> <li>8. Формы проявления внутриличностных конфликтов.</li> <li>9. Причины возникновения межличностных конфликтов.</li> <li>10. Конфликт как форма социального взаимодействия.</li> </ol>
<b>ПК-5</b> способен осуществлять руководство структурным подразделением внутреннего контроля	УК-5 – 31	<p><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Манипуляция в межличностном взаимодействии.</li> <li>2. Влияние социальной и психологической зрелости личности на уровень ее конфликтности.</li> <li>3. Способы разрешения межличностных конфликтов.</li> <li>4. Проблема конфликтоустойчивости личности и группы.</li> <li>5. Причины возникновения организационных конфликтов.</li> <li>6. Типология организационных конфликтов.</li> <li>7. Информационные и структурные конфликты в организации.</li> <li>8. Дисбаланс структуры рабочего места.</li> <li>9. Ценностный конфликт и его выражение в особенностях корпоративной культуры организации.</li> </ol>
	УК-5 – 32	<p><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Позитивные и негативные функции организационного конфликта.</li> <li>2. Анализ основных методологических подходов к исследованию проблемы конфликта, их возможности, трудности и ограничения.</li> <li>3. Сравнительная характеристика методологических принципов основных школ и направлений конфликтологии.</li> <li>4. Принципы и критерии анализа конфликтной ситуации.</li> <li>5. Диагностика конфликтной ситуации.</li> <li>6. Понятие о способах прогнозирования и профилактики конфликтов.</li> <li>7. Социально-психологические условия профилактики конфликтов.</li> <li>8. Учет индивидуальных особенностей субъектов.</li> <li>9. Выявление и разрешение проблемных ситуаций взаимодействия как способ профилактики возможного возникновения конфликтов.</li> <li>10. Понятие управления конфликтом.</li> <li>11. Содержание управления конфликтами.</li> </ol>

		12. Основные этапы управления: прогнозирование, предупреждение или стимулирование конфликта, регулирование и разрешение.
		13. Стратегии и алгоритм управления конфликтами.

## 6.2. Задания, направленные на формирование профессиональных умений

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5 – У1	<p align="center"><b>Перечень заданий</b></p> <p>1. Представьте, что в <u>общественном транспорте</u> начинается спор. Что вы предпримете?</p> <p>А. Избегаю вмешиваться в ссору.</p> <p>Б. Я могу вмешаться, встать на сторону потерпевшего, того, кто прав.</p> <p>В. Всегда вмешиваюсь и до конца отстаиваю свою точку зрения.</p> <p>2. На собрании вы критикуете руководство за допущенные ошибки?</p> <p>А. Всегда критикую за ошибки.</p> <p>Б. Да, но в зависимости от моего личного отношения к нему.</p> <p>В. Нет.</p>
	УК-5 – У2	<p align="center"><b>Перечень заданий</b></p> <p>1. Ваш непосредственный начальник излагает свой план работы, который вам кажется нерациональным. Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше?</p> <p>А. Если другие меня поддержат, то да.</p> <p>Б. Разумеется, я предложу свой план.</p> <p>В. Боюсь, что за это меня могут лишить премиальных.</p> <p>2. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями?</p> <p>А. Только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят наши отношения.</p> <p>Б. Да, но только по принципиальным, важным вопросам.</p> <p>В. Я спорю со всеми и по любому поводу.</p>
<b>ПК-5</b> способен осуществлять руководство структурным подразделением внутреннего контроля	УК-5 – У1	<p align="center"><b>Перечень заданий</b></p> <p>1. Кто-то пытается пролезть вперед вас без очереди. Ваша реакция.</p> <p>А. Думаю, что и я не хуже его, тоже пытаюсь обойти очередь.</p> <p>Б. Возмущаюсь, но про себя.</p> <p>В. Открыто высказываю свое негодование.</p> <p>2. Представьте, что рассматривается проект, в котором есть смелые идеи, но есть и ошибки. Вы знаете, что от вашего мнения будет зависеть судьба этой работы. Как вы поступите?</p> <p>А. Выскажусь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта.</p> <p>Б. Выделю положительные стороны проекта и предложу предоставить автору возможность продолжить его разработку.</p> <p>В. Стану критиковать: чтобы быть новатором, нельзя допускать ошибок.</p>
	УК-5 – У2	<p align="center"><b>Перечень заданий</b></p> <p>1. Представьте, что теща (свекровь) говорит вам о необходимости экономии и бережливости, о вашей расточительности, а сама то и дело покупает дорогие старинные вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажете?</p> <p>А. Что одобряю покупку, если она доставила ей удовольствие.</p> <p>Б. Говорю, что у этой вещи нет художественной ценности.</p> <p>В. Постоянно ругаюсь, ссорюсь с ней из-за этого.</p> <p>2. В парке вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете?</p> <p>А. Делаю им замечание.</p> <p>Б. Думаю: зачем мне портить себе настроение из-за чужих, плохо воспитанных юнцов.</p> <p>В. Если бы это было не в общественном месте, то я бы их отчитал.</p> <p>3. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:</p> <p>А. В таком случае я не дам ему чаевых, хотя и собирался это сделать.</p> <p>Б. Попрошу, чтобы он еще раз, при мне, составил счет.</p> <p>В. Выскажу ему все, что о нем думаю.</p>

### 6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5 – В1	<p><b>Практические задания</b></p> <p>Студенческая группа 3-го курса по результатам учебы была признана лучшей группой института и приказом ректора награждена премией. Через пару дней после этого ректор института застал четырех студентов этой группы курящими на лестничной площадке. Курение в стенах учебного заведения запрещалось. Ректор приказом вынес всем четверым курильщикам выговор за нарушение дисциплины. Когда пришел срок получения премии, оказалось, что этих четырех студентов (кстати, круглых отличников) в списке премированных нет. Четверка возмутилась. Группа поддержала своих обиженных товарищей и решила отправить к декану делегацию с просьбой выдать им премию. Декан сказал, что он не может удовлетворить их просьбу. Делегация направилась к ректору. Ректор делегацию принял, но удовлетворить просьбу отказался. Через некоторое время на предпраздничном институтском вечере студенты в капустнике разыграли скетч, в котором декан и ректор были представлены в смешном и глуповатом виде. Вскоре после этого староста группы Семенов был снят. Вмененное ему в вину нарушение было незначительным, и студенты решили, что снят он в связи со всей этой историей. Их попытки добиться, чтобы Семенова оставили старостой, ни к чему не привели. Конфликт налицо. Проанализируем эту ситуацию.</p> <p>Контрольные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте определение конфликта.</li> <li>2. Сформулируйте необходимые и достаточные условия возникновения конфликта.</li> <li>3. Чем характеризуется противоборство субъектов социального взаимодействия?</li> <li>4. Изобразите графически структуру конфликта.</li> <li>5. Дайте определения основных структурных элементов конфликта: «стороны конфликта», «предмет конфликта», «образ конфликтной ситуации», «мотивы конфликта», «позиции конфликтующих сторон».</li> <li>6. Классифицируйте данный конфликт.</li> </ol>
	УК-5 – В2	<p><b>Практические задания</b></p> <p>Ситуация № 1</p> <p>Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она ступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не понимаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что же можно предпринять чтобы изменить ситуацию ?</p> <p>Ситуация № 2</p> <p>Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний — она расплакалась. Как довести до нее свои соображения?</p>
<b>ПК-5</b> способен осуществлять руководство структурным подразделением внутреннего контроля	УК-5 – В1	<p><b>Практические задания</b></p> <p>Ситуация № 3</p> <p>У вас в подразделении есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лад Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работу?</p> <p>Ситуация № 4</p>

		Вы приняли на работу молодого способного юриста (только что окончившего Институт внешнеэкономических связей, экономики и права), который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?
	УК-5 – В2	<p><b>Практические задания</b></p> <p>Ситуация № 5</p> <p>Во время деловой встречи с вами ваш сотрудник из отдела рекламы «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь он подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?</p> <p>Ситуация № 6</p> <p>Ваш заместитель очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе в последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявления об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить его стиль взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?</p>

**7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).**

*Паспорт фонда оценочных средств*

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения		ФОС для текущего контроля	ФОС для промежуточной аттестации
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Знать	о природе конфликта, научных основах междисциплинарного подхода к изучению конфликта; УК-5-З1	Тест	Вопросы к зачету с оценкой
		о роли конфликтов в жизни и деятельности человека, семьи, коллектива, организации, общества и человечества в целом. УК-5-З1		
	Уметь	анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах; УК-5-У1	Реферат	Вопросы к зачету с оценкой
		определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов; УК-5-У2		
	Владеть	навыками профилактики, управления, конструктивного	Практические задания	Практические задания к зачету с

<b>ПК-5</b> способен осуществлять руководство структурным подразделением внутреннего контроля		подхода к разрешению конфликтов; УК-5-В1		оценкой
		навыками поведения в стрессовой ситуации. УК-5-В2		
	<b>Знать</b>	принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов ПК-5-З1	Тест	Вопросы к зачету с оценкой
		способы предупреждения и разрешения конфликтов при осуществлении руководства структурным подразделением внутреннего контроля ПК-5-З2		
	<b>Уметь</b>	выявлять причины и типы конфликтных ситуаций при осуществлении руководства структурным подразделением внутреннего контроля ПК-5-У1	Реферат	Вопросы к зачету с оценкой
		выбирать целесообразные методы и средства предупреждения и разрешения конфликтов на практике. ПК-5-У2		
	<b>Владеть</b>	конструктивными технологиями управления конфликтной ситуации в процессе руководства структурным подразделением внутреннего контроля ПК-5-В1	Практические задания	Практические задания к зачету с оценкой
		навыками самостоятельного освоения новых знаний, методами конструктивных решений конфликтов ПК-5-В2		

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

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения		Критерии оценивания результатов обучения			
			2	3	4	5
<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом,	<b>Знать</b>	о природе конфликта, научных основах междисциплинарного подхода к изучению конфликта; УК-5-З1	Не знает	Частично знает	Знает	Отлично знает
		о роли конфликтов в жизни и деятельности				

этическом и философском контекстах		человека, семьи, коллектива, организации, общества и человечества в целом. УК-5-31				
	<b>Уметь</b>	анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций в различных сферах; УК-5-У1	Не умеет	Частично умеет	Умеет	Свободно умеет
		определять условия, способы и приемы предупреждения конфликтов; УК-5-У2				
	<b>Владеть</b>	навыками профилактики, управления, конструктивного подхода к разрешению конфликтов; УК-5-В1	Не владеет	Частично владеет	Владеет	Свободно владеет
		навыками поведения в стрессовой ситуации. УК-5-В2				
<b>ПК-5</b> способен осуществлять руководство структурным подразделением внутреннего контроля	<b>Знать</b>	принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов ПК-5-31	Не знает	Частично знает	Знает	Отлично знает
		способы предупреждения и разрешения конфликтов при осуществлении руководства структурным подразделением внутреннего контроля ПК-5-32				
	<b>Уметь</b>	выявлять причины и типы конфликтных ситуаций при осуществлении руководства структурным подразделением внутреннего контроля ПК-5-У1	Не умеет	Частично умеет	Умеет	Свободно умеет
		выбирать целесообразные методы и средства предупреждения и разрешения конфликтов на практике. ПК-5-У2				
	<b>Владеть</b>	конструктивными технологиями управления конфликтной ситуации в процессе руководства структурным подразделением внутреннего контроля ПК-5-В1	Не владеет	Частично владеет	Владеет	Свободно владеет
		навыками самостоятельного				



		освоения новых знаний, методами конструктивных решений конфликтов ПК-5-В2			
--	--	--	--	--	--

## 7.1 ФОС для проведения текущего контроля.

### 7.1.1. Задания для оценки знаний

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5 – 31	<p align="center"><b>Примеры тестовых заданий</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наука о закономерностях возникновения, развития и завершения конфликтов, а также принципах, способах и приемах их конструктивного регулирования - это <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Конфликтология</li> <li>b. Практическая психология</li> <li>c. Теория социальной работы</li> <li>d. Социальная психология</li> </ol> </li> <li>2. Совокупность устойчивых связей между компонентами конфликта, опосредующих его целостность, тождественность самому себе и отличие от других явлений социальной жизни, называется <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Структурой конфликта</li> <li>b. Универсальной понятийной схемой описания конфликта</li> <li>c. Динамикой конфликта</li> <li>d. Эволюцией конфликта</li> </ol> </li> <li>3. Наиболее острый способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и сопровождающийся их негативными эмоциями по отношению друг к другу, есть <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Социальный конфликт</li> <li>b. Внутриличностный конфликт</li> <li>c. Инцидент</li> <li>d. Эскалация</li> </ol> </li> <li>4. Ключевая функция конфликта как универсального механизма равновесия между индивидами и группами обосновывается в работе Герберта Спенсера (1820-1903) <ol style="list-style-type: none"> <li>a. «Основы социологии»</li> <li>b. «Основы политологии»</li> <li>c. «Новая социология»</li> <li>d. «Социология труда»</li> </ol> </li> <li>5. Выраженное негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения, принято считать <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Внутриличностным конфликтом</li> <li>b. Психологической защитой</li> <li>c. Регрессией</li> <li>d. Рефлексией</li> </ol> </li> <li>6. Структурный фрагмент конфликта, отражающий цельный эпизод его развития в определенный момент времени - это <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Конфликтная ситуация</li> <li>b. Инцидент</li> <li>c. Предконфликт</li> <li>d. Социальный контекст конфликта</li> </ol> </li> <li>7. Объективно существующая или воображаемая проблема, лежащая в основе конфликта - это <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Предмет конфликта</li> </ol> </li> </ol>

		b. Субъект конфликта c. Повод конфликта d. Прецедент
	УК-5 – 32	<p align="center"><b>Примеры тестовых заданий</b></p> <p>1. Материальный ресурс, социальная или духовная ценность (власть, роль, норма) к обладанию или пользованию которой стремятся оба оппонента, есть</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Объект конфликта</li> <li>Функция конфликта</li> <li>Повод к конфликту</li> <li>Потенциал конфликта</li> </ol> <p>2. Побуждения к вступлению в конфликт, связанные с удовлетворением потребностей оппонента, совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих конфликтную активность субъекта, называются</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Мотивами конфликта</li> <li>Функциями конфликта</li> <li>Информационной моделью конфликта</li> <li>Психологической структурой конфликта</li> </ol> <p>3. Мотивы, устремления сторон, стратегии и тактики их поведения, а также образы их восприятия конфликтной ситуации, т. е. информационные модели конфликта - это</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Психологические компоненты конфликта</li> <li>Функции конфликта</li> <li>Исход конфликта</li> <li>Структура конфликта</li> </ol> <p>4. В завершённом виде конфликтология появилась к _ века</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>середине XX</li> <li>началу XIX</li> <li>концу XIX</li> <li>середине XVIII</li> </ol> <p>5. Философское учение о всеобщих категориях и законах развития природы, общества и человеческого мышления</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>диалектика</li> <li>этика</li> <li>онтология</li> <li>гносеология</li> </ol> <p>6. По Марксу, конфликты свойственны таким уровням социальной жизни как:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>политике, экономике, культуре</li> <li>политике и экономике</li> <li>экономике и культуре</li> <li>исключительно культуре</li> </ol> <p>7. Согласно В.И. Ленину, острые социальные противоречия уже при социализме, на первой, низшей фазе коммунизма</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>исчезнут</li> <li>усилятся</li> <li>сохранятся</li> <li>перейдут в другую форму</li> </ol> <p>8. Главный источник революционного конфликта в марксизме противоречия</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>антагонистические</li> <li>национальные</li> <li>культурные</li> <li>территориальные</li> </ol> <p>9. Считали насилие и агрессию природными и естественными сторонниками философского</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>иррационализма</li> <li>рационализма</li> <li>агностицизма</li> <li>дуализма</li> </ol>
ПК-5	ПК-5 – 31	<b>Примеры тестовых заданий</b>

способен осуществлять руководство структурным подразделением внутреннего контроля		<p>1. В качестве самостоятельной дисциплины конфликтология выделилась из двух фундаментальных наук: и _____</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а. социологии и психологии</li> <li>б. философии и культурологии</li> <li>в. социологии и культурологии</li> <li>г. психоанализа и философии</li> </ol> <p>18. Автор теории трансактного анализа</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а. Э. Бёрн</li> <li>б. Д. Мид</li> <li>в. Д. Морено</li> <li>г. М. Дойч</li> </ol> <p>2. Концентрация и координация сил; нанесение ударов по наиболее уязвимым пунктам в позиции оппонента; экономия сил и времени - это</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а. Основные принципы конфликтного противоборства</li> <li>б. Стратегии конфликтного взаимодействия</li> <li>в. Приемы противодействия в конфликте</li> <li>г. Тактики поведения в межличностных конфликтах</li> </ol> <p>3. Ориентация личности (группы) по отношению к конфликту, установка на определенные формы поведения в ситуации конфликта - это</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а. Стратегия поведения в конфликте</li> <li>б. Объект конфликта</li> <li>в. Предмет конфликта</li> <li>г. Модель конфликта</li> </ol> <p>4. Противоборство («борьба»), отстаивание своей позиции на основе норм и правил («право»), манипуляция другим («хитрость») и открытый разговор (переговоры), являются</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а. стратегиями поведения в конфликте</li> <li>б. приемами манипулирования в конфликте</li> <li>в. целями конфликтующих сторон</li> <li>г. способами урегулирования конфликта</li> </ol> <p>5. Совокупность приемов воздействия на оппонента и условие реализации стратегии поведения в конфликте - это</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а. Тактика поведения в конфликте</li> <li>б. Исход конфликта</li> <li>в. Условие урегулирования конфликта</li> <li>г. Сущность конфликтного противодействия оппонентов</li> </ol> <p>6. Захват и удержание объекта конфликта, физическое и психологическое насилие (ущерб), давление (шантаж, угроза) - это</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а. Жесткие тактики поведения в конфликте</li> <li>б. Способы завершения конфликта</li> <li>в. Условия конструктивного завершения конфликта</li> <li>г. Цели оппонентов в межгрупповых конфликтах</li> </ol> <p>7. Демонстрация дружелюбия, активные сделки с оппонентом, фиксация собственной позиции - это</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а. Мягкие тактики поведения в конфликте</li> <li>б. Способы манипулирования оппонентом</li> <li>в. Стратегии поведения в конфликте</li> <li>г. Мотивы в конфликте</li> </ol> <p>8. Демонстрация действий, санкционирование, вхождение в коалиции - это</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а. Нейтральные тактики поведения в конфликте</li> <li>б. Критерии конструктивного завершения конфликта</li> <li>в. Принципы управления конфликтами</li> </ol>
	ПК-5 – 32	<p align="center"><b>Примеры тестовых заданий</b></p> <p>1. Субъективная картина, складывающаяся в психике каждого участника конфликта, является</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Образом конфликтной ситуации</li> <li>b. Объектом конфликта</li> <li>c. Предметом конфликта</li> <li>d. Причиной конфликта</li> </ul> <p>2. Тип удовлетворяемой потребности, глубина противоречий, интенсивность и время протекания, функциональные последствия, сферы жизнедеятельности, участники-субъекты конфликта, выступают</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Основаниями классификации конфликта</li> <li>b. Причинами социальных конфликтов</li> <li>c. Разновидностями объектов конфликта</li> <li>d. Структурой конфликта</li> </ul> <p>3. Ход развития, изменение ситуации под воздействием внутренних механизмов конфликта, а также внешних факторов и условий - это</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Динамика конфликта</li> <li>b. Способ завершения конфликта</li> <li>c. Эволюция конфликта</li> <li>d. Этап конфликта</li> </ul> <p>4. Прогрессирующее во времени обострение противоборства, при котором последующие разрушительные воздействия оппонентов друг против друга выше по интенсивности, чем предыдущие, характеризует</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Эскалацию конфликта</li> <li>b. Динамику конфликта</li> <li>c. Этап урегулирования конфликта</li> <li>d. Устранение конфликта</li> </ul> <p>5. Основоположителем функциональной теории конфликта в социологической науке принято считать</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Г. Зиммеля</li> <li>b. Г. Спенсера</li> <li>c. Т. Парсонса</li> <li>d. Л. Козера</li> </ul> <p>6. Первенство создания научной психологической концепции о конфликтности принадлежит</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. З. Фрейду</li> <li>b. Г. Спенсеру</li> <li>c. К. Хорни</li> <li>d. Э. Фромму</li> </ul> <p>7. Основателем современного теоретико-игрового подхода в исследовании социальных конфликтов является</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. М. Дойч</li> <li>b. А. Анцупов</li> <li>c. Э. Берн</li> <li>d. Д. Морено</li> </ul> <p>8. Сущность рассмотрения конфликта как процесса или следствия определенных рассогласований в функционировании организации, нарушении связей, обеспечивающих ее стабильность, отражает исследовательскую специфику</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Организационного подхода в отечественной психологии</li> <li>b. Деятельностного подхода</li> <li>c. Личностного подхода</li> <li>d. Междисциплинарного подхода</li> </ul> <p>9. Центральным объектом психологии конфликта являются</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Социальные конфликты</li> <li>b. Организационные конфликты</li> <li>c. Внутриличностные конфликты</li> <li>d. Межгрупповые конфликты</li> </ul> <p>10. Причины конфликтов как результат несоответствия структуры организации требованиям деятельности, которой она занимается, называются</p>
--	--	--

		а. Структурно-организационными б. Функциональными в. Объективными г. Технологическими
--	--	--

### Критерии оценки теста:

Количество ошибок	Оценка
0-1	Отлично
1-3	Хорошо
3-7	Удовлетворительно
более 7-ми ошибок	Неудовлетворительно

### 7.1.2. Задания для оценки умений

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5 – У1	<b>Темы рефератов</b> 1. Конфликтология и ее роль в современном обществе. 2. История конфликтологии как науки. 3. Значение конфликтологии для психологов. 4. Конфликты в системе общественных отношений. 5. Объективные и субъективные причины конфликтов. 6. Психология участников социального конфликта. 7. Психологическая конфликтология и ее особенности.
	УК-5 – У2	<b>Темы рефератов</b> 1. Психологический конфликт как проявление социальных противоречий. 2. Структура социального конфликта. 3. Основные технологии и методы разрешения социальных конфликтов. 4. Политические конфликты и их специфика. 5. Власть и социальные конфликты. 6. Взаимосвязь внутриполитических и международных конфликтов. 7. Механизмы управления социально-политическим конфликтом.
<b>ПК-5</b> способен осуществлять руководство структурным подразделением внутреннего контроля	ПК-5 – У1	<b>Темы рефератов</b> 1. Динамика социального конфликта. 2. Этические аспекты конфликта внутри организации. 3. Переговорный процесс как метод разрешения конфликтов. 4. Методы предотвращения конфликтов. 5. Конфликт между начальником и подчиненным: пути решения. 6. Особенности международных конфликтов на постсоветском пространстве. 7. Пути преодоления конфликта между личностью и коллективом.
	ПК-5 – У2	<b>Темы рефератов</b> 1. Ошибочные тактики поведения в межгрупповом конфликте. 2. Социально-экономические конфликты: причины и следствия. 3. Психологические конфликты и способы их разрешения. 4. Национальные конфликты и их характерные черты. 5. Цивилизационные конфликты: история и современность. 6. Конфликты и терроризм. 7. Соотношение силовых и мирных методов разрешения конфликтов.

### Критерии оценки учебных действий обучающихся (выступление с докладом, реферат по обсуждаемому вопросу)

Оценка	Характеристики ответа обучающегося
Отлично	обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;</li> <li>- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>- делает выводы и обобщения.</li> </ul>
<b>Хорошо</b>	<p>обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не допускает существенных неточностей;</li> <li>- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;</li> <li>- аргументирует научные положения;</li> <li>- делает выводы и обобщения.</li> </ul>
<b>Удовлетворительно</b>	<p>тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть Обучающийся освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>- испытывает затруднения в практическом применении знаний;</li> <li>- слабо аргументирует научные положения;</li> <li>- затрудняется в формулировании выводов и обобщений.</li> </ul>
<b>Неудовлетворительно</b>	<p>обучающийся не усвоил значительной части проблемы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;</li> <li>- испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>- не может аргументировать научные положения;</li> <li>- не формулирует выводов и обобщений.</li> </ul>

### **7.1.3. Задания для оценки владений, навыков**

<b>Формируемая компетенция</b>	<b>Код результата обучения</b>	<b>Задание</b>
<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5 – В1	<p><b>Практические задания</b></p> <p>Ситуация № 1.</p> <p>Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она ступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не понимаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что же можно предпринять чтобы изменить ситуацию ?</p> <p>Ситуация № 2.</p> <p>Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний — она расплакалась. Как довести до нее свои соображения?</p>
	УК-5 – В2	<p><b>Практические задания</b></p> <p>Ситуация № 3.</p> <p>У вас в подразделении есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лад Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?</p> <p>Ситуация № 4.</p> <p>Вы приняли на работу молодого способного юриста (только что окончившего Институт внешнеэкономических связей, экономики и права), который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом</p>

		необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?
<b>ПК-5</b> способен осуществлять руководство структурным подразделением внутреннего контроля	ПК-5 – В1	<b>Практические задания</b> Ситуация № 5. Во время деловой встречи с вами ваш сотрудник из отдела рекламы «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь он подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете? Ситуация № 6. Ваш заместитель очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе в последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявления об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить его стиль взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?
	ПК-5 – В2	<b>Практические задания</b> 1. Муниципальный отдел по аренде и использованию земли возлагает некий чиновник «Ч». Отдел получил распоряжение соответствующих городских властей, запрещающее использование детских спортивных, игровых и иных площадок для каких-либо других целей (например, застройки, организации автостоянок и др.). Однако непосредственный начальник чиновника «Н» интерпретирует полученное распоряжение по своему и требует от чиновника дать соответствующие указания на ликвидацию некой детской площадки. Чиновник начинает выполнять указание начальника. Игра начинается с разговора начальника «Н» с чиновником «Ч». Дальнейший порядок игры описан в Установке 2. В это же время к чиновнику на прием приходят посетители: а) представитель общественности «ПО», который требует соблюдения закона и восстановления детской площадки; б) проситель «П», предлагающий взятку за предоставление ему в аренду очищаемой (освобождаемой) территории; в) представитель местной мафии «М», угрожающий чиновнику расправой, если искомая территория не будет передана его людям. 3. Окончив рабочий день, чиновник идет домой и с ним происходит следующее: а) диалог со своей совестью «С» по поводу того, что произошло с ним за день; б) разговор с женой «Ж», которая недовольна его постоянными задержками на работе («дети без отца; жена без мужа»). В свою очередь, чиновника раздражает то, что его не понимают даже дома в семье. Разбор деловой игры, подведение итогов

### Критерии оценки учебных действий обучающихся на практических занятиях

Оценка	Характеристики ответа студента
<b>Отлично</b>	Обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение.
<b>Хорошо</b>	Обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение.
<b>Удовлетворительно</b>	Обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение.
<b>Неудовлетворительно</b>	Обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу.

## **7.2. ФОС для проведения промежуточной аттестации.**

### **7.2.1. Задания для оценки знаний к зачёту с оценкой**

<b>Формируемая компетенция</b>	<b>Код результата обучения</b>	<b>Задание</b>
<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5 – 31	<p align="center"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конфликтология как наука и учебная дисциплина. Объект и предмет конфликтологии.</li> <li>2. Понятие и особенности психологической конфликтологии.</li> <li>3. Общетеоретические принципы конфликтологии.</li> <li>4. Частнонаучные принципы конфликтологии.</li> <li>5. Основные этапы научного анализа конфликта.</li> <li>6. Методы исследования конфликтов.</li> <li>7. Предпосылки возникновения конфликтологических идей.</li> </ol> <p>Представления о конфликте в Древнем мире.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. Истолкование природы конфликта в эпоху Средневековья.</li> <li>9. Основные подходы к пониманию природы конфликта в Новое время.</li> <li>10. Формирование научных взглядов на исследование конфликтов в конце XIX–начале XX веков.</li> </ol>
	УК-5 – 32	<p align="center"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Становление конфликтологии в XX веке. Вклад российских ученых в становление конфликтологии.</li> <li>2. Понятие и природа конфликта. Сущность социального конфликта.</li> <li>3. Деструктивные функции социальных конфликтов.</li> <li>4. Конструктивные функции социальных конфликтов.</li> <li>5. Статическая структура конфликта.</li> <li>6. Динамическая структура конфликта.</li> <li>7. Участники конфликта и их характеристика.</li> <li>8. Объект и предмет конфликта, их взаимосвязь.</li> <li>9. Среда конфликта, ее разновидности.</li> <li>10. Классификация конфликтов: сущность и предназначение.</li> <li>11. Основные типологии социальных конфликтов.</li> </ol>
<b>ПК-5</b> способен осуществлять руководство структурным подразделением внутреннего контроля	ПК-5 – 31	<p align="center"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Типология конфликтов по участвующим в них субъектам.</li> <li>2. Объективные причины конфликтов.</li> <li>3. Субъективные причины конфликтов.</li> <li>4. Динамика социального конфликта: основные элементы и их характеристика.</li> <li>5. Возникновение и формирование конфликтной ситуации.</li> <li>6. Конфронтация и инцидент в динамике конфликта.</li> <li>7. Конфликтное взаимодействие оппонентов как стадия развития конфликта.</li> <li>8. Понятие и особенности эскалации конфликта.</li> <li>9. «Переоценка ценностей» и начало процесса деэскалации конфликта.</li> <li>10. Разрешение конфликта как стадия завершения конфликта.</li> <li>11. Окончание социального конфликта.</li> <li>12. Управление конфликтом. Этапы деятельности по управлению социальными конфликтами.</li> </ol>
	ПК-5 – 32	<p align="center"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятия прогнозирования, предупреждения и профилактики конфликтов.</li> <li>2. Основные направления предупреждения конфликтов.</li> <li>3. Причины и условия стимулирования конфликтов.</li> <li>4. Методы регулирования конфликтов.</li> <li>5. Переговоры как метод регулирования конфликтов. Роль «третьей стороны» в переговорах.</li> </ol>



		6. Направления регулирования социальных конфликтов и их особенности. 7. Разрешение конфликтов. Этапы и условия успешного разрешения конфликтов. 8. Основные технологии разрешения конфликтов. 9. Стратегии разрешения конфликтов и основные способы их реализации. 10. Политические и социальные конфликты в современной России: структура и динамика. 11. Управление этнополитическими конфликтами на постсоветском пространстве. 12. Международные конфликты и основные пути их разрешения. 13. Юридический конфликт: сущность и разновидности. 14. Роль права в предупреждении, регулировании и разрешении конфликтов. 15. Значение знания конфликтологии для профессиональной деятельности юриста.
--	--	---

### **7.2.2. Задания для оценки умений к зачету с оценкой**

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5 – У1	<b>Перечень вопросов</b> 1. Психология влияния. 2. Конфликт и общение. 3. Возрастные кризисы. 4. Конфликты детской души. 5. Жизненные сценарии. Работа со сказками, как средство выявления сценариев жизни и внутриличностных конфликтов.
	УК-5 – У2	<b>Перечень вопросов</b> 1. Метафоры, которыми мы живем. 2. Типы отношений родителей к детям. 3. Социально-психологические подходы к проблемам семьи. 4. Идея справедливости. 5. Психологические особенности внутриличностных конфликтов.
<b>ПК-5</b> способен осуществлять руководство структурным подразделением внутреннего контроля	ПК-5 – У1	<b>Перечень вопросов</b> 1. Прогнозирование и профилактика межличностных производственных конфликтов. 2. Неадекватность восприятия как фактор социально-психологического конфликта. 3. Социально-психологический тренинг как средство повышения компетентности в общении. 4. Агрессия и агрессивность личности. 5. Психологические защиты и их роль в конфликтах.
	ПК-5 – У2	<b>Перечень вопросов</b> 1. Опыты психологии самопознания. 2. Человек в поисках смысла. 3. Типы конфликтных личностей. 4. Культурные и этнические нормы взаимодействия в конфликте. 5. Стресс и психическое здоровье преподавателя. 6. Характерологические особенности личности. 7. Родительские послания. Сценарные решения.

### **7.2.3. Задания для оценки владений, навыков к зачету с оценкой**

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
-------------------------	-------------------------	---------

<p><b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p>УК-5 – В1</p>	<p><b>Практические задания</b></p> <p>1. Вспомните несколько конфликтов, в которых вы принимали участие, проанализируйте собственное поведение во время них. Какие эффективные и неэффективные формы поведения вы демонстрировали.</p> <p>2. Прочитайте нижеследующий текст. Какой коммуникативный барьер возник между учителем и сыном и отцом Морицами? Немецкий писатель Т. Манн в одном из писем швейцарскому литератору и педагогу О. Базлеру рассказывает следующую историю: «Маленького Морица спрашивают в школе, кто написал «Разбойников». «Господин учитель, не я». За это его наказывают. А потом к учителю приходит старый Мориц и говорит: «Господин учитель, у моего Морицхена много недостатков, но он никогда не врет. Если он говорит, что не он написал «Разбойников», значит не он. И в конце концов, господин учитель: даже если бы он и написал «Разбойников», он же еще ребенок». («Разбойники» - произведение Ф. Шиллера, немецкого поэта и драматурга). (Панфилова, 2004).</p>
	<p>УК-5 – В2</p>	<p><b>Практические задания</b></p> <p>Проанализируйте приведенную ниже ситуацию. Какие виды внутриличностного конфликта могут возникнуть у главного героя?</p> <p>Районный отдел по аренде и использованию земли известил о вступлении в силу закона, который запрещает использование детских площадок (спортивных, игровых и т.д.) для любых других целей, например, для строительства жилой и коммерческой недвижимости, стоянок для автомобилей и т.д. Возникает неоднозначная ситуация: руководитель городского отдела аренды и использования земли, являющийся непосредственным руководителем начальника районного департамента игнорирует вступивший в силу закон и требует от своего подчиненного дать соответствующие указания о ликвидации детской игровой площадки. Руководитель районного департамента приступает к выполнению распоряжения.</p> <p>Примерно в это же время на прием к начальнику районного отдела аренды и использования земли приходит ряд посетителей:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Представитель общественности, который требует соблюдать вышедший закон, остановить ликвидацию детской игровой площадки и вернуть ей прежний вид.</li> <li>2) Предприниматель, который предлагает достаточно большую сумму денег за предоставление ему во временное пользование территории, на которой располагалась детская игровая площадка.</li> <li>3) Представитель местной бандитской группировки, который угрожает расправой самому начальнику и его семье, если территория, которую занимала детская площадка, не будет передана в пользование его людям.</li> </ol> <p>Рабочий день закончился, руководитель районного отдела идет домой. По дороге домой с ним происходят следующие события:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Разговор с совестью о тех событиях, которые произошли с ним за день.</li> <li>2) Разговор с супругой, которая позвонила по телефону и крайне раздраженно выказала свое недовольство тем, что он задержался на работе: «Дети не видят отца, я вижу тебя только спящим». Его же очень огорчило, что даже в семье он не находит никакого понимания.</li> </ol>
<p><b>ПК-5</b> способен осуществлять руководство структурным подразделением внутреннего контроля</p>	<p>ПК-5 – В1</p>	<p><b>Практические задания</b></p> <p>Ситуация № 5.</p> <p>Во время деловой встречи с вами ваш сотрудник из отдела рекламы «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь он подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?</p> <p>Ситуация № 6.</p> <p>Ваш заместитель очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не</p>

		<p>интересуют. От этого в коллективе в последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявления об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить его стиль взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?</p>
	ПК-5 – В2	<p><b>Практические задания</b></p> <p>Вспомните свой последний семейный конфликт. Запишите, что сказали вы, что вам ответили и т.д. Проверьте, сколько из указанных ошибок общения вы допустили до того, как конфликт произошел и во время него.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Правда. Вы настаиваете, что правы вы, а партнер не прав.</li> <li>2. Обвинение. Вы убеждены, что в проблеме виноват только другой человек.</li> <li>3. Защита. Вы спорите и отказываетесь признавать свои недостатки.</li> <li>4. Жертвенность. Вы заявляете, что вы – невинная жертва тирании партнера.</li> <li>5. Унижение. Вы пользуетесь обидными и грубыми словами, пытаетесь заставить другого человека чувствовать себя униженным или пристыженным.</li> <li>6. Навешивание ярлыков. Вы называете другого человека ничтожеством, неудачником или еще хуже.</li> <li>7. Сарказм. Ваше отношение, слова и тон голоса оскорбительны или снисходительны.</li> <li>8. Контратака. На критику вы отвечаете критикой.</li> <li>9. Козел отпущения. Вы считаете, что собеседник дефективный или неадекватный.</li> <li>10. Решение. Вы меняете тему разговора или обижаетесь.</li> <li>11. Самобичевание. Вы считаете себя таким плохим и невыносимым, что заслуживаете критики партнера.</li> <li>12. Беспомощность. Вы заявляете, что сделали все возможное, но ничего не помогло.</li> <li>13. Требовательность. Вы жалуетесь, что партнер «должен» быть таким, каким вы его себе представляете.</li> <li>14. Отрицание. Вы отрицаете свою роль в проблеме или настаиваете, что не чувствуете себя расстроенным, когда на самом деле вы огорчены.</li> <li>15. Помощь. Вместо того чтобы слушать, вы даете советы или «помогаете».</li> <li>16. Решение проблем. Вы игнорируете чувства другого человека и пытаетесь решить его/ее проблему.</li> <li>17. Пассивная агрессия. Вы молчите, дуется или хлопаете дверями.</li> <li>18. Чтение мыслей. Вы ждете, что другой человек знает, что вы чувствуете, без ваших слов. (Список ошибок общения по Д.Бернсу (2009)).</li> </ol> <p>9. Перефразируйте приведенные ниже цитаты.</p> <p>«Торговать ветром – великое искусство» Грасиан</p> <p>«Многие лгут для того, чтобы обманывать, другие же потому, что обмануты сами» Сенека Младший</p> <p>«Нам всегда нравятся те, кто нами восхищается, те же, кто нас восхищает, нравятся нам не всегда» Ларошфуко</p> <p>«Не все то золото, что блестит. Но было бы справедливо добавить, что и не все золотое блестит» Геббель</p> <p>«Милосердие есть то же правосудие, но более справедливое» Гюго</p> <p>«Мы легко прощаем своим друзьям недостатки, которые нас не касаются» Ларошфуко</p>

### Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
--	---------------------	-----------------

Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимы несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).**

### **8.1. Основная учебная литература:**

1. Алиева Р. Р., Булуева Ш. И., Магомедова П. К. Конфликтология. Учебное пособие. М.: Юрайт. 2019. 382 с.
2. Анцупов А. Я., Прошанов С. Л. История отечественной конфликтологии. Указатель 1762 диссертаций. М.: Проспект, 2018. 448 с.
3. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. М.: Питер, 2020. 560 с.
4. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. Учебник. СПб.: Питер. 2019. 528 с.
5. Белинская А. Б. Конфликтология в социальной работе. Учебное пособие. М.: Директ-Медиа, 2018. 214 с.

### **8.2. Дополнительная учебная литература:**

1. Сорокина Е.Г., Вдовина М.В. Конфликтология в социальной работе. Учебник для бакалавров. 2-е изд., стер. М.: Дашков и К, 2020. 282 с.
2. Степанов Е. И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов. Учебное пособие. М.: ЛКИ, 2015. 176 с.
3. Терешина Е. А. История конфликтологии. Учебное пособие. М.: Проспект, 2018. 238 с.
4. Туронок С. Г. Политическая конфликтология и технологии урегулирования конфликтов (для бакалавров). М.: КноРус. 2019. 368 с.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).**

<a href="https://studfiles.net">https://studfiles.net</a>	Файловый архив для студентов
<a href="http://voppsy.ru">http://voppsy.ru</a>	журнал «Вопросы психологии»
<a href="http://psychol.ras.ru/08.shtml">http://psychol.ras.ru/08.shtml</a>	(«Психологический журнал»)
<a href="http://www.edu.ru/">http://www.edu.ru/</a>	Федеральный портал «Российское образование»
<a href="http://www.psychology.ru/whoswho/">http://www.psychology.ru/whoswho/</a>	Выдающиеся психологи XX столетия. Галерея психологов

## **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).**

Основными видами аудиторной работы обучающегося при изучении дисциплины являются лекции и семинарские занятия. Обучающийся не имеет права пропускать без уважительных причин аудиторные занятия, в противном случае он может быть не допущен к зачету.

На лекциях даются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции обучающийся должен внимательно слушать и конспектировать лекционный материал.

Завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины семинарские занятия. Они служат для контроля подготовленности обучающегося; закрепления изученного материала; развития умения и навыков подготовки докладов, сообщений по естественнонаучной проблематике; приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии.

Семинару предшествует самостоятельная работа обучающегося, связанная с освоением лекционного материала и материалов, изложенных в учебниках, учебных пособиях и в рекомендованной преподавателем тематической литературе. По согласованию с преподавателем или его заданию обучающийся может готовить рефераты по отдельным темам дисциплины. Примерные темы докладов, рефератов и вопросов для обсуждения приведены в настоящих рекомендациях.

### **10.1. Работа на лекции.**

Основу теоретического обучения обучающихся составляют лекции. Они дают систематизированные знания обучающимся о наиболее сложных и актуальных философских проблемах. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению обучающимися изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Излагаемый материал может показаться обучающимся сложным, необычным, поскольку включает знания, почерпнутые преподавателем из различных отраслей науки, религии, истории, практики. Вот почему необходимо добросовестно и упорно работать на лекциях. Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, обучающиеся должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета.

Обучающиеся должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель.

Обучающимся, изучающим дисциплину, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

### **10.2. Работа с конспектом лекций.**

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала,

проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

### **10.3. Выполнение практических работ.**

По наиболее сложным проблемам учебной дисциплины проводятся практические занятия. Их главной задачей является углубление и закрепление теоретических знаний у обучающихся.

Практическое занятие проводится в соответствии с планом. В плане указываются тема, время, место, цели и задачи занятия, тема доклада и реферативного сообщения, обсуждаемые вопросы. Дается список обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к занятию.

Подготовка обучающихся к занятию включает:

- заблаговременное ознакомление с планом занятия;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- подготовку доклада, реферата по указанию преподавателя;

При проведении практических занятий уделяется особое внимание заданиям, предполагающим не только воспроизведение обучающимися знаний, но и направленных на развитие у них творческого мышления, научного мировоззрения. Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине помимо конспектов лекций, обучающимся необходимо научиться работать с обязательной и дополнительной литературой. Изучение, дисциплины предполагает отслеживание публикаций в периодических изданиях и работу с INTERNET.

Целесообразно готовиться к практическим занятиям за 1-2 недели до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий. Обучающийся должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряется и поощряется инициативные выступления с докладами и рефератами по темам практических занятий.

### **10.4. Подготовка докладов, фиксированных выступлений и рефератов.**

При подготовке к докладу по теме, указанной преподавателем, обучающийся должен ознакомиться не только с основной, но и дополнительной литературой, а также с последними публикациями по этой тематике в сети Интернет. Необходимо подготовить текст доклада и иллюстративный материал в виде презентации. Доклад должен включать введение, основную часть и заключение. На доклад отводится 10-15 минут учебного времени. Он должен быть научным, конкретным, определенным, глубоко раскрывать проблему и пути ее решения.

Рекомендации к выполнению реферата:

1. Работа выполняется на одной стороне листа формата А 4.
2. Размер шрифта 14, межстрочный интервал (одинарный).
3. Объем работы должен составлять от 10 до 15 листов (вместе с приложениями).
4. Оставляемые по краям листа поля имеют следующие размеры:  
Слева - 30 мм; справа - 15 мм; сверху - 15 мм; снизу - 15 мм.
5. Содержание реферата:
  - *Титульный лист.*
  - *Содержание.*
  - *Введение.*

Введение должно включать в себя краткое обоснование актуальности темы реферата. В этой части необходимо также показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и какое может иметь практическое значение.

- *Основной материал.*
- *Заключение.*

Заключение - часть реферата, в которой формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выполнение поставленных во введении задач и целей. Заключение должно быть чётким, кратким, вытекающим из основной части.

- *Список литературы.*

6. Нумерация страниц проставляется в правом нижнем углу, начиная с введения (стр. 3). На титульном листе и содержании, номер страницы не ставится.

7. Названия разделов и подразделов в тексте должны точно соответствовать названиям, приведённым в содержании.

8. Таблицы помещаются по ходу изложения, должны иметь порядковый номер. (Например: Таблица 1, Рисунок 1, Схема 1 и т.д.).

9. В таблицах и в тексте следует укрупнять единицы измерения больших чисел в зависимости от необходимой точности.

10. Графики, рисунки, таблицы, схемы следуют после ссылки на них и располагаются симметрично относительно центра страницы.

11. В списке литературы указывается полное название источника, авторов, места издания, издательство, год выпуска и количество страниц.

### **10.5. Разработка электронной презентации.**

Распределение тем презентации между обучающимися и консультирование их по выполнению письменной работы осуществляется также как и по реферату. Приступая к подготовке письменной работы в виде электронной презентации необходимо исходить из целей презентации и условий ее прочтения, как правило, такую работу обучающиеся представляют преподавателю на проверку по электронной почте, что исключает возможность дополнительных комментариев и пояснений к представленному материалу.

По согласованию с преподавателем, материалы презентации обучающийся может представить на CD/DVD-диске (USB флэш-диске).

Электронные презентации выполняются в программе MS PowerPoint в виде слайдов в следующем порядке:

- титульный лист с заголовком темы и автором исполнения презентации;
- план презентации (5-6 пунктов -это максимум);
- основная часть (не более 10 слайдов);
- заключение (вывод);

Общие требования к стилевому оформлению презентации:

-дизайн должен быть простым и лаконичным;

-основная цель - читаемость, а не субъективная красота. При этом не надо впадать в другую крайность и писать на белых листах черными буквами – не у всех это получается стильно;

-цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов;

-всегда должно быть два типа слайдов: для титульных, планов и т.п. и для основного текста;

-размер шрифта должен быть: 24–54 пункта (заголовки), 18–36 пунктов (обычный текст);

-текст должен быть свернут до ключевых слов и фраз. Полные развернутые предложения на слайдах таких презентаций используются только при цитировании. При необходимости, в поле «Заметки к слайдам» можно привести краткие комментарии или пояснения.

-каждый слайд должен иметь заголовок;

-все слайды должны быть выдержаны в одном стиле;

-на каждом слайде должно быть не более трех иллюстраций;

-слайды должны быть пронумерованы с указанием общего количества слайдов;

-использовать встроенные эффекты анимации можно только, когда без этого не обойтись.

Обычно анимация используется для привлечения внимания слушателей (например, последовательное появление элементов диаграммы).

-списки на слайдах не должны включать более 5–7 элементов. Если элементов списка все-таки больше, их лучше расположить в две колонки. В таблицах не должно быть более четырех строк и четырех столбцов – в противном случае данные в таблице будут очень мелкими и трудно различимыми.

## **10.6 Методика работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья**

В Институте созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в Институте комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте Института.

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие лифта, пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия: для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске); внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание); разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет: использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения; регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений; обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения



справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой Института по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия: ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий; в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию Института для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться; педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается; действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются; печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается; обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений; предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

#### **11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.**

При проведении лекционных занятий по дисциплине преподаватель использует аудиовизуальные, компьютерные и мультимедийные средства обучения Института, а также демонстрационные (презентации) и наглядно-иллюстрационные (в том числе раздаточные) материалы.

Практические занятия по данной дисциплине проводятся с использованием компьютерного и мультимедийного оборудования Института, при необходимости – с привлечением полезных Интернет-ресурсов и пакетов прикладных программ.

Лицензионное программно-информационное обеспечение	Microsoft Windows, Microsoft Office, Google Chrome, Kaspersky Endpoint Security
Современные профессиональные базы данных	1. Консультант+ 2. Справочная правовая система «ГАРАНТ».
Информационные справочные системы	1. Электронная библиотечная система (ЭБС) ООО «Современные цифровые технологии» 2. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 3. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 4. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 5. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)

## **12. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ АУДИТОРИЙ И ОБОРУДОВАНИЯ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).**

Учебные занятия по дисциплине проводятся в специализированной аудитории, оборудованной компьютерами, с возможностями показа презентаций. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, видеороликов.

Применение ТСО (аудио- и видеотехники, мультимедийных средств) обеспечивает максимальную наглядность, позволяет одновременно тренировать различные виды речевой деятельности, помогает корректировать речевые навыки, способствует развитию слуховой и зрительной памяти, а также усвоению и запоминанию образцов правильной речи, совершенствованию речевых навыков.

### ***Перечень оборудованных учебных аудиторий и специальных помещений***

<p>№ 401 Кабинет истории и философии</p> <p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- доска</li><li>- трибуна</li><li>- технические средства, служащие для представления информации большой аудитории</li><li>- компьютер</li><li>- демонстрационное оборудование и аудиосистема</li><li>- экран</li><li>- микрофоны</li><li>- учебно-наглядные пособия</li></ul> <p>Программное обеспечение:</p> <p>Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),</p> <p>Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),</p> <p>Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),</p> <p>Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p>
<p>№ 514 Учебно-тренинговый офис,</p> <p>учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- стол преподавателя</li><li>- кресло для преподавателя</li><li>- компьютер</li><li>- телевизор</li><li>- мягкая мебель</li><li>- столы</li><li>- стулья</li></ul> <p>Программное обеспечение:</p> <p>Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),</p> <p>Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),</p> <p>Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),</p> <p>Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p>
<p>№ 401 Кабинет истории и философии</p> <p>Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- доска</li><li>- трибуна</li><li>- технические средства, служащие для представления информации большой аудитории</li><li>- компьютер</li><li>- демонстрационное оборудование и аудиосистема</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- экран</li> <li>- микрофоны</li> <li>- учебно-наглядные пособия</li> </ul> <p>Программное обеспечение:  Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),  Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p>
<p>№ 404, 511</p> <p>Помещения для самостоятельной работы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- комплекты учебной мебели</li> <li>- компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду</li> </ul> <p>Программное обеспечение:  Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),  Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016),  Справочно-правовая система «Гарант» (Договор №27-ПЛДЗ/2024 от 27 декабря 2023 года).</p>
<p>№ 404</p> <p>Библиотека, читальный зал с выходом в сеть Интернет</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- комплекты учебной мебели;</li> <li>- компьютерная техника с подключением к сети «Интернет», доступом в электронную информационно-образовательную среду и электронно-библиотечную систему.</li> </ul> <p>Программное обеспечение:  Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),  Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016),  Справочно-правовая система «Гарант» (Договор №27-ПЛДЗ/2024 от 27 декабря 2023 года).</p>
<p>№ 401</p> <p>Актный зал для проведения научно-студенческих конференций и мероприятий</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специализированные кресла для актовых залов</li> <li>- сцена</li> <li>- трибуна</li> <li>- экран</li> <li>- технические средства, служащие для представления информации большой аудитории</li> <li>- компьютер</li> <li>- демонстрационное оборудование и аудиосистема</li> <li>- микрофоны</li> </ul> <p>Программное обеспечение:  Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019),  Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),  Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p>
<p>№ 515</p> <p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стеллажи</li> <li>- учебное оборудование</li> </ul>

**Разработчик: Гузеев М.С.**