

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Институт общественных Наук  
Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности

УТВЕРЖДЕНА  
решением кафедры акмеологии и  
психологии профессиональной  
деятельности  
Протокол от «02» мая 2017 г.  
№ 10

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.Б.27 Психология конфликта

---

37.05.02 Психология служебной деятельности

---

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

---

специалист
------------

---

Очная
-------

---

Год набора - 2017

Москва, 2017 г.

**Автор(ы)–составитель(и):**

к.пс.н., доц., доц. кафедры  
акмеологии и психологии  
профессиональной деятельности  
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)

Кафедра акмеологии и психологии  
профессиональной деятельности Ковалёв Вяч.В.  
(наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой  
акмеологии и психологии  
профессиональной деятельности  
(наименование кафедры)

Доктор психологических наук,  
профессор  
(ученая степень и(или) ученое звание )

Деркач А.А.  
(Ф.И.О.)

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО .....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	19
6.1. Основная литература .....	19
6.2. Дополнительная литература .....	19
6.3. Нормативные правовые документы.....	20
6.4. Интернет-ресурсы.....	20
6.5. Иные источники.....	21
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	22

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,  
соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

1.1. Дисциплина Б1.Б.27 Психология конфликта обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС - 3	Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-3.2	Способность конструктивно разрешать конфликты в коллективе, возникающие на основе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.
ОПК ОС - 3	Способность использовать знания и способы разрешения проблемных ситуаций, полученные применительно к одним предметным областям психологии, в других ее областях (способность к отдаленному переносу знаний)	ОПК ОС–3.3	Способность понимать сходство и различие в подходах к разрешению проблемных ситуаций в рамках различных направлений практической психологии Способность сочетать подходы, разработанные в различных отраслях психологии, для разрешения конкретных проблемных ситуаций

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС - 3.2	на уровне знаний: способность собирать, систематизировать, воспроизводить, делать обзор актуальной информации в сфере социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
		на уровне умений: способность собирать, адекватно воспринимать, анализировать и интерпретировать актуальную информацию в

		сфере межличностной коммуникации
		на уровне навыков: способность конструктивно разрешать конфликты в коллективе, в рамках своих должностных функций
	ОПК ОС - 3.3	на уровне знаний: способность собирать, систематизировать, воспроизводить, делать обзор актуальной информации по разрешению проблемных ситуаций в рамках различных направлений практической психологии
		на уровне умений: способность обрабатывать и интерпретировать актуальную информацию о проблемных ситуациях профессиональной деятельности в рамках различных направлений практической психологии
		на уровне навыков: способность сочетать подходы, разработанные в различных отраслях психологии, для разрешения конкретных проблемных ситуаций

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Включает 4 зачетных единицы по учебному плану.

Всего 144 часа, из них аудиторных 70 часов, на самостоятельную работу 38 часов, контроль – 36 часов;

Выделенных на контактную работу с преподавателем 70 часов. Из них 28 часов лекционные, 42 часа практические занятия.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.Б.27 Психология конфликта изучается на 4 курсе, в 8 семестре, в соответствии с учебным планом.

Данная дисциплина реализуется после изучения: Социальная психология, Зоопсихология и сравнительная психология, Введение в профессию, История психологии

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1.	Общая характеристика конфликтов.	16	12		4		6	Семинарское занятие (С)/ 5 бал.
Тема 2.	Типичные причины конфликтов в коллективах	8	4		4		8	Круглый стол (КС)/ 10 бал.
Тема 3.	Условия и способы предупреждения конфликтов.	12	4		8		8	Дискуссия (Д)/ 10 бал.
Тема 4.	Методы диагностики индивидуальной и групповой конфликтности в коллективах	20	4		16		8	Практикум (Пр)/ 25 бал.
Тема 5.	Анализ реальных конфликтных ситуаций в деятельности государственных служащих, способов их разрешения и профилактики	14	4		10		8	Деловая игра (ДИ)/ 20 бал.
Промежуточная аттестация								Экз
Всего:		70	28		42		38	

Примечание:

\* – формы текущего контроля успеваемости: курсовой учебно-исследовательский проект (КП), семинар (С), круглый стол (КС), реферат (Реф), дискуссия (Д), практикум (Пр), деловая игра (ДИ);

\*\* - формы промежуточной аттестации: зачет (Зач), экзамен (Экз).

## **Содержание дисциплины**

### **Тема 1. Общая характеристика конфликтов**

Объект и предмет конфликтологии. Роль конфликтов в жизни конкретного человека, семьи, коллектива, государства, общества и человечества в целом. Роль конфликтов в современном развитии российского общества.

Сущность и основные социально-психологические признаки межличностного конфликта. Основные способы разрешения социальных противоречий: компромисс, уступка, избегание, сотрудничество, конфликт.

Конфликт как междисциплинарная проблема. Основные науки, изучающие конфликт: искусствоведение, история, математика, военная наука, педагогика, политология, право, психология, социобиология, социология, философия.

Общая характеристика эволюции взглядов на проблему конфликта в зарубежной науке. Конфликт как одно из центральных понятий в психоанализе. Этологический подход к изучению конфликта. Понятие конфликта в психологических теориях. Западные ролевые теории конфликта.

Подходы и основания классификации конфликтов. Конфликты в различных сферах жизни и деятельности (в военной сфере, бытовые, производственные, семейные и др.). Конфликты по вертикали, по горизонтали, по диагонали. Классификация конфликтов по их остроте и длительности. Социальные, внутриличностные и зооконфликты. Их взаимосвязи и особенности.

Основные функции конфликтов. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов.

Проблема эволюции конфликтов. Три ветви эволюции: межвидовая, внутривидовая и эволюция конфликтов в процессе онтогенеза. Взаимосвязи эволюции конфликтов с эволюцией человека, социального взаимодействия, средств труда, орудий уничтожения.

Динамика конфликтов. Три этапа в развитии конфликта: доконфликтная ситуация, развитие собственно конфликта, развитие послеконфликтной ситуации. Основные фазы каждого из этапов. Факторы, влияющие на динамику конфликта.

### **Тема 2. Типичные причины конфликтов в коллективах**

Классификация причин межличностных конфликтов. Конфликты, обусловленные общей социально-экономической ситуацией в стране, плохой разработанностью нормативных процедур разрешения типичных социальных противоречий, дефицитом материальных и духовных благ, традиционным выбором в социуме конфликтных способов разрешения противоречий, естественным столкновением интересов в процессе жизни и деятельности и др.

Основные организационно-управленческие причины конфликтов: структурно-организационные, функционально-организационные, личностно-функциональные и ситуативно-управленческие.

Типичные психологические причины межличностных конфликтов. Соотношение объективных и субъективных причин конфликта. Социально-психологические и индивидуально-психологические причины межличностных конфликтов.

Генезис конфликтов статусно-ролевого типа. Значительные потери и искажения информации в процессе межличностной коммуникации как причине межличностных конфликтов. Конфликты как следствие выбора разных способов оценки результатов

деятельности. Абсолютизация собственной точки зрения каждым из оппонентов как причина конфликтов. Роль тревожности и агрессивности в возникновении конфликтов.

Влияние конфликтов на жизнедеятельность оппонентов и коллектива. Функциональность конфликтов. Влияние конфликтов на личность и деятельность оппонентов, на их психическое состояние, взаимоотношения, эффективность индивидуальной деятельности. Динамика этих характеристик на различных этапах развития конфликтной ситуации. Влияние конфликтов на статусно-ролевое положение непосредственных участников конфликта, их авторитет и отношение к ним со стороны окружающих.

Характер влияния межличностного конфликта на взаимоотношения в коллективе и эффективность совместной деятельности его членов. Динамика этих характеристик на различных этапах развития конфликтной ситуации.

Специфика конфликтов между руководителями и подчиненными. Влияние субординации и интенсивности взаимодействия на конфликтность взаимоотношений в диаде. Объективный характер повышенной конфликтности отношений по вертикали. Негативная установка как фактор повышенной конфликтности в звене «начальник-подчиненный».

Психологические условия предупреждения конфликтов по вертикали. Конструктивное поведение подчиненного в предконфликтной ситуации. Использование руководителем официального статуса для реализации своих интересов в конфликте. Рекомендации по конструктивному разрешению конфликтов по вертикали.

### **Тема 3. Условия и способы предупреждения конфликтов**

Прогнозирование и условия предупреждения конфликтов. Основные психологические условия предупреждения межличностных конфликтов: поддержание в процессе взаимодействия с окружающими баланса статусов и ролей, взаимных услуг, нанесения ущерба, баланса взаимной зависимости в решениях и действиях, оценка состояния своей психики и управления им. Пути предупреждения конфликтов, связанных с взаимной оценкой руководителей и подчиненных.

Психология неконфликтного общения. Роль и функции общения в процессе предконфликтного взаимодействия. Психологические механизмы общения в предупреждении конфликтов: привязанность, симпатия, доверие, уважение. Толерантность к стрессовым ситуациям общения, терпимость к инакомыслию, самокритичность, знание индивидуально-психологических особенностей собеседника, эмпатия, умение слушать. Рекомендации Л.А.Петровской, Д.Карнеги по проблеме неконфликтного общения. Основные условия и способы оптимизации процесса общения.

Основные способы предупреждения конфликтов. Информационный способ предупреждения конфликтов. Современный и всесторонний обмен информацией как инструмент управления социальной ситуацией. Объективность, полнота и оперативность информации. Социально-психологическая информация. Слухи: типология, возникновение, механизмы распространения. Способы нейтрализации слухов.

Коммуникативный способ предупреждения конфликтов. Непосредственное общение, учет групповых установок, ценностей, целей, изучение притязаний и ожиданий. Нейтрализация коммуникативных барьеров. Учет потери и искажения информации в процессе межличностной коммуникации.

Организационный способ предупреждения конфликтов. Полнота и упорядоченность материально-технического, бытового обеспечения, поддержания организационного порядка, правовое сопровождение решений и действий.



Внутриличностный конфликт. Способы нейтрализации последствий стресса повседневной жизни. Приемы уменьшения собственной тревожности и агрессивности.

#### **Тема 4. Методы диагностики индивидуальной и групповой конфликтности в коллективах**

Общая характеристика диагностики конфликтов. Понятие о конфликтности личности.

Направления диагностики конфликтов в коллективе. Системно-ситуационный метод изучения конфликтов. Конфликтная ситуация как единица анализа конфликтов. Банк конфликтных ситуаций как источник информации о закономерностях возникновения, развития и разрешения конфликтов.

Методы определения конфликтности личности. Тест К.Томаса по определению стилей поведения человека в конфликтных ситуациях, его возможности и ограничения. Опросник Басса-Дарки по оценке агрессивности личности. Методика Т.Лири

Изучение конфликтных межличностных отношений в трудовом коллективе. Модульный социотест как комплексный метод изучения конфликтных отношений. Индексы конфликтности. Типология конфликтных отношений (А.Я.Анцупов, В.В.Ковалёв). Использование средств ЭВТ для обработки данных.

#### **Тема 5. Анализ реальных конфликтных ситуаций в деятельности государственных служащих, способов их разрешения и профилактики**

Конфликты в системе государственной службы. Принципы и условия конструктивного разрешения конфликтов. Основные принципы конструктивного разрешения конфликтов: исключение альтернативы "победа-поражение"; оценка действий, а не людей; сосредоточение внимания на интересах, а не на позициях; многовариантность решения проблемы; фрагментация конфликта; исключение конфликта; единство критериев оценки решения проблемы.

Условия конструктивного разрешения конфликта: прекращение противодействия; наличие желания разрешить конфликт; участие третьей стороны; поддержка правого оппонента в конфликте; снижение негативных эмоций; поиск общего в интересах и целях; рассмотрение оппонента не как врага, а как партнера в решении конфликтной проблемы; высокая культура общения.

Способы и приемы саморазрешения межличностных конфликтов. Роль навыков и умений конструктивного саморазрешения межличностных сотрудника учреждения (фирмы, предприятия и т.д.) в организации его общения с сослуживцами. Минимизация взаимодействия с оппонентом, односторонняя уступка, обращение за помощью к руководству и общественности, компромисс, сотрудничество как способы саморазрешения конфликтов. Оборонительно-конструктивная стратегия поведения в конфликте. Последовательность саморазрешения межличностного конфликта. Этика поведения в конфликте. Первичные навыки психической саморегуляции в предконфликтных и конфликтных ситуациях.

Этика посреднической деятельности при разрешении конфликтов. Роль и статус третьей стороны в конфликте: арбитр ("третейский судья"), посредник, помощник, наблюдатель. Анализ ситуаций, в которых наиболее эффективен тот или иной статус третьей стороны.

Цели третьей стороны и тактика воздействия на оппонентов. Сглаживание спорных проблем. Компромисс. Создание ситуации переговоров. Достижение решения о взаимной терпимости. Использование умеренной конфронтации. Использование принуждения.

Значение авторитета и нейтральности третьей стороны для успеха урегулирования конфликта. Алгоритм действий третьей стороны при урегулировании межличностного конфликта.

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

##### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.27 Психология конфликта» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

**При проведении занятий лекционного типа:**

- дискуссия;
- контрольный вопрос на понимание материала.

**При проведении занятий семинарского типа:**

- фиксация и анализ полноты ответа на семинаре;
- фиксация активности в обсуждении.

**При проведении практикумов:**

- анализ участия студентов;
- перекрёстное оценивание в рабочих группах.

**При контроле результатов самостоятельной работы студентов:** успеваемость обучающихся оценивается по результатам выполнения творческих заданий различного типа.

<b>Тема</b>	<b>Методы текущего контроля успеваемости</b>
Тема 1. Общая характеристика конфликтов	Анализ работы на семинарском занятии
Тема 2. Типичные причины конфликтов в коллективах	Анализ участия в круглом столе
Тема 3. Условия и способы предупреждения конфликтов	Анализ участия в дискуссии
Тема 4. Методы диагностики индивидуальной и групповой конфликтности в коллективах	Анализ работы на практикуме
Тема 5. Анализ реальных конфликтных ситуаций в деятельности государственных служащих, способов их разрешения и профилактики	Анализ участия в деловой игре

**4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: экзамена (8 семестр).**

**Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):**

устная рефлексия (собеседование по результатам освоения студентом теоретического и практического блока дисциплины, с выставлением балльно-рейтинговой оценки).

##### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.**

**Типовые оценочные материалы к теме 1. Общая характеристика конфликтов**

**Вопросы к семинару:**

1. Роль конфликтов в жизни человека и общества. Их сущность и классификация.
2. Сущность и структура конфликта.
3. Принципы изучения, эволюция конфликтов.
4. Классификация конфликтов.
5. Функции конфликтов.
6. Динамика конфликтов.

**Вопросы для самопроверки:**

1. Обоснуйте роль конфликтов в жизни человека и общества.
2. Назовите и раскройте три основных признака конфликта.
3. Дайте базисную классификацию конфликтов.
4. Охарактеризуйте основные периоды и этапы в динамике конфликтов.
5. Раскройте 11 блоков понятий в универсальной понятийной схеме описания конфликтов.
6. Назовите 12 принципов исследования конфликтов.
7. Охарактеризуйте все виды эволюции конфликтов.
8. Раскройте основные деструктивные и конструктивные функции конфликтов.

**Задания для самостоятельной работы**

1. Оцените роль конфликтов в своей жизни, жизни вашей семьи, организации, в которой вы работаете или учитесь, России.
2. Проанализируйте 2 – 3 реальных конфликта из собственного опыта, используя универсальную понятийную схему описания конфликта.
3. Вспомните и проанализируйте свое поведение в острых конфликтах. Какую роль играло бессознательное и подсознание в ваших действиях и поведении оппонента?

**Типовые оценочные материалы к теме 2. Типичные причины конфликтов в коллективах****Темы круглого стола:**

1. Основные объективные факторы, способствующие возникновению конфликтов.
2. Четыре группы организационно-управленческих причин конфликтов.
3. Типичные социально-психологические причины конфликтов.
4. Личностные причины конфликтов.

**Вопросы для самопроверки:**

1. Назовите основные группы причин социальных конфликтов.
2. Перечислите типичные объективные факторы возникновения конфликтов.
3. Охарактеризуйте 4 группы организационно-управленческих причин конфликтов.
4. Каковы типичные социально-психологические причины конфликтов?
5. Как возникают конфликты из-за разной оценки результатов деятельности?
6. Дайте характеристику личностных причин конфликтов.

**Задания для самостоятельной работы**

1. Проанализируйте основные объективные причины социальных конфликтов.

2. Проанализируйте один из конфликтов в организации (по материалам отечественных фильмов). Оцените роль организационно-управленческих причин в его возникновении, развитии и завершении.
3. Приведите примеры трех реальных конфликтов, в которых одной из причин было непонимание оппонентами друг друга, т.е. потери и искажения информации в процессе их взаимодействия.
4. Проанализируйте причины проблемных ситуаций, иногда возникающих во взаимоотношениях членов Вашей семьи.
5. Вспомните в каких конфликтах, участником которых Вы были, одной из основных причин был разный подход к оценке одних и тех же результатов деятельности.

### **Типовые оценочные материалы к теме 3. Условия и способы предупреждения конфликтов**

#### ***Вопросы к дискуссии:***

1. Семь принципов профилактики конфликтов.
2. Основные способы и приемы предупреждения конфликтов.
3. Профилактика стресса жизни как условие предупреждения конфликтов.

#### ***Вопросы для самопроверки***

1. Обоснуйте 7 принципов профилактики конфликтов.
2. Раскройте основные способы профилактики конфликтов.
3. Назовите 10 приемов предупреждения конфликтов.
4. Какую роль играет стресс в развитии конфликтов?
5. Дайте характеристику основных приемов профилактики стресса.

#### ***Выполните задания:***

1. Оцените свое поведение в проблемных ситуациях взаимодействия и попытайтесь изменить его в конструктивную сторону.
2. Оцените какой-либо результат деятельности Ваших знакомых (коллег-студентов).
3. Оцените свой стиль поведения в проблемных и конфликтных ситуациях.
4. Измените свое поведение с целью уменьшения стресса.
5. Подготовьтесь и сделайте при необходимости конструктивные пожелания членам своей семьи с целью улучшения их поведения по отношению к Вам.
6. Оцените с помощью модульного социотеста индивидуальную и групповую конфликтность, а также особенности персонала, которым Вы руководите.

### **Типовые оценочные материалы к теме 4. Методы диагностики индивидуальной и групповой конфликтности в коллективах**

#### ***Проблемы для отработки на практикуме:***

1. Диагностика с помощью теста Томаса индивидуальных стилей поведения в проблемных ситуациях социального взаимодействия.
2. Диагностика индивидуальной конфликтности государственных служащих /модульный социотест/.
3. Оценка общей конфликтности взаимоотношений в коллективе государственных служащих. Сравнение социально-психологического климата в разных коллективах организации /МСА/.

4. Комплексная оценка профессионально важных качеств персонала и характера взаимоотношений в конкретном коллективе госслужащих. Рекомендации руководителям и кадровым органам.
4. Создание в организации системы оценки персонала и профилактики конфликтов на основе модульного социотеста.

#### **Вопросы для самопроверки**

1. Охарактеризуйте возможности модульного социотеста.
2. Проведите описание этических моментов в ходе опроса персонала.
3. Найдите отличия между социометрической методикой и модульным социотестом.

#### **Типовые оценочные материалы к теме 5. Анализ реальных конфликтных ситуаций в деятельности государственных служащих, способов их разрешения и профилактики**

##### **Задания к деловой игре:**

1. Анализ типичных конфликтов в деятельности государственных служащих.
2. Разработка в составе групп способов предупреждения 1-3 типичных конфликтов в деятельности государственных служащих.
3. Обсуждение разработанных способов предупреждения типичных конфликтов.

#### **4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.**

##### **4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС - 3	Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-3.2	Способность конструктивно разрешать конфликты в коллективе, возникающие на основе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.
ОПК ОС - 3	Способность использовать знания и способы разрешения проблемных ситуаций, полученные применительно к одним предметным областям психологии, в других ее областях (способность к отдаленному переносу	ОПК ОС–3.3	Способность понимать сходство и различие в подходах к разрешению проблемных ситуаций в рамках различных направлений практической психологии Способность сочетать подходы, разработанные в различных отраслях психологии, для

	знаний)		разрешения конкретных проблемных ситуаций
--	---------	--	---

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<b>УК ОС-3.2</b>	умеет собирать, систематизировать, воспроизводить, делать обзор актуальной информации в сфере социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, адекватно воспринимать, анализировать и интерпретировать актуальную информацию в сфере межличностной коммуникации владеет навыками конструктивного разрешения конфликтов в коллективе, в рамках своих должностных функций	Показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях

		по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.
ОПК ОС-3.3	умеет обрабатывать и интерпретировать актуальную информацию о проблемных ситуациях профессиональной деятельности в рамках различных направлений практической психологии способен сочетать подходы, разработанные в различных отраслях психологии, для разрешения конкретных проблемных ситуаций	Показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую

		оценку.
--	--	---------

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

##### *Вопросы к экзамену*

1. Роль конфликтов в жизни государственного служащего, семьи, коллектива, государства, общества, человечества в целом.
2. Универсальная понятийная схема описания конфликтов.
3. Классификация конфликтов.
4. Динамика конфликтов.
5. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов.
6. Эволюция конфликтов. Эволюционная структура психики человека.
7. Объективные факторы, влияющие на возникновение социальных конфликтов.
8. Организационно-управленческие предпосылки возникновения конфликтов.
9. Типичные социально-психологические причины межличностных конфликтов.
10. Типичные психологические причины межличностных конфликтов в деятельности государственных служащих.
11. Условия возникновения конфликтов.
12. Методы оценки групповой конфликтности.
13. Диагностика индивидуальной и групповой конфликтности государственных служащих /модульный социотест/.
14. Индексы конфликтности.
15. Типы конфликтных отношений.
16. Объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов.
17. Основы неконфликтного общения государственных служащих.
18. Информационные факторы конфликта.
19. Особенности стилей поведения в конфликте.
20. Нормализация стресса жизни как условие предупреждения конфликтов.
21. Сбалансированное межличностное взаимодействие госслужащих и предупреждение конфликтов.
22. Профилактика конфликтов за счет компетентной оценки результатов деятельности.
23. Психологические способы и приемы предупреждения конфликтов.
24. Основные способы и приемы конструктивного разрешения конфликтов.
25. Разрешение конфликтов путем переговоров.
26. Последовательность саморазрешения госслужащим межличностного конфликта.
27. Принципы разрешения конфликтов.
28. Функции посредника в разрешении конфликта.
29. Последовательность деятельности госслужащего при разрешении конфликта в роли посредника.
30. Управление конфликтом.

#### **Шкала оценивания на экзамене**

**Итоговая оценка** складывается из количества баллов, полученных студентом за:

- посещение аудиторных занятий;
- выполнение лекционных заданий;
- активность на семинарских занятиях;
- участие в дискуссии, умение чётко излагать и понимать суть вербальных и невербальных информационных потоков в рамках своих функций;
- выполнение аудиторно-практических заданий;



- выполнение домашних работ;
- освоение прикладных психотехнологий на практических занятиях;
- качество подготовки научной статьи (тезисов) и выступления на студенческой конференции по актуальным проблемам психологии конфликта.

**Всего – 72 (min) баллов D(3+) - 100(max) баллов = A(5+)**

Кол-во кредитов	Оценка	Неудовлетвор.		Удовлетвор.		Хорошо	Отлично	
	Оценка ECTS	F(2)	FX(2+)	E(3)	D(3+)	C(4)	B(5)	A(5+)
	Мах сумма баллов							
4	108	< 37	37-54	55-63	64-72	73-90	91-99	<b>100</b>

**A** Выдающийся результат

**B** Очень хороший результат

**C** Хороший результат

**D** Удовлетворительный результат

**E** Минимальный результат

**FX** Неудовлетворительный результат с возможностью устного зачёта

**F** Неудовлетворительный результат с необходимостью повтора дисциплины

#### **4.4. Методические материалы.**

##### **Вводные замечания**

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по дисциплине «Психология конфликта» в соответствии с требованиями действующего образовательного стандарта ВО органично вписаны в текущий учебный процесс и содержательно отражены в фонде оценочных средств по дисциплине, который включает:

- вопросы, рассматриваемые на вводных лекциях к каждой теме и отражённые в лекционных контрольных заданиях;
- проблемные задания и ситуации, выполняемые студентами на аудиторно-практических занятиях и обсуждаемые в рамках учебных практических занятий;
- вопросы, рассматриваемые в процессе выполнения самостоятельных домашних заданий,
- вопросы, отражённые в примерной тематике дискуссии, на круглом столе, других индивидуальных работ;
- вопросы и задания текущей и промежуточной аттестации.

**Интеграция форм и методов самостоятельной учебной деятельности студентов и самоконтроля успеваемости как условие развития познавательной потребности личности**

Перечисленные ранее формы и методы организации самостоятельной учебной деятельности студентов, а также соответствующие им эффективные формы контроля

успеваемости и поэтапного формирования компетенций актуализированы в рамках интеграции аудиторной и внеаудиторной работы студентов. Стратегическая цель данного процесса – «эволюционное» (во временных рамках реализации дисциплины) преобразование объективного контроля успеваемости в субъективный, рефлексивный контроль студентами собственного личностного и профессионального роста.

### **Текущая аттестация**

*Текущая аттестация* студентов проводится на лекционных и практических занятиях в форме опроса и контрольных мероприятий (обсуждение аудиторных и домашних заданий, участие в обсуждении вопросов круглого стола и т.д.) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

*Объектами оценивания* выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов занятий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

*Активность студента* на лекциях оценивается посредством анализа полноты отражения студентом содержания лекции в конспекте; на аудиторно-практических занятиях - по результатам выполнения интерактивных практических заданий, овладению способностью использования современных прикладных психотехнологий как методической основы личностного роста индивида и группы; в учебных дискуссиях - по выступлениям, отражающим уровень конкретизации и систематизации знаний; в научных студенческих мероприятиях – по продемонстрированной способности чётко излагать и понимать суть вербальных и невербальных информационных потоков в рамках своих функций.

*Оценивание студента* осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы.

### **Промежуточная аттестация**

*Промежуточная аттестация* студентов по дисциплине является обязательной согласно действующему образовательному стандарту ВО. Оценивание проводится на зачетной неделе (*рубежный контроль*) один раз в семестр и в период экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения экзаменов. Аттестация проводится в форме устного собеседования (в дни экзамена).

При подведении итогов промежуточной аттестации обязательно учитываются достижения студента за текущий период – *итоговый рейтинг*, по результатам которого (выполнение всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины по формам текущего контроля) студенты допускаются или не допускаются к экзамену по дисциплине.

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями, указанными ниже.

Экзамен проставляется по итогам рейтинга и включает в себя устный блок (собеседование по учебным результатам), а также анализ преподавателем качества выполнения учебных заданий в течение всего цикла обучения по дисциплине, способности студента конструктивно разрешать конфликты в коллективе, возникающие на основе социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; понимать сходство и различие в подходах к разрешению проблемных ситуаций в рамках различных направлений практической психологии; сочетать подходы,

разработанные в различных отраслях психологии, для разрешения конкретных проблемных ситуаций.

### **Виды и формы отработки пропущенных занятий**

Студент, *пропустивший два занятия*, имеет возможность посещения последующих только на основании специального допуска.

Студент, *пропустивший лекцию*, обязан отчитаться устно по её вопросам, либо выполнить рецензию на один из рекомендуемых к лекции источников информации по специальному алгоритму, либо подготовить глоссарий ключевых понятий по теме в виде словаря.

Студент, *пропустивший семинарское занятие*, отрабатывает его в форме аналитической письменной работы по соответствующей теме с использованием рекомендуемой литературы (основной и дополнительной) либо в другой форме, предложенной преподавателем.

Студент, пропустивший *практикум* или *учебную дискуссию*, выполняет соответствующие задания самостоятельно на специальном бланке и отчитывается о выполнении устно.

Студент, желающий повысить свой индивидуальный рейтинг, выполняет творческое задание в виде подготовленной статьи (тезисов) по проблемам психологии конфликта. В зависимости от качества работы, а также её публикации, студенту может быть добавлено до 20 баллов рейтинга.

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

1. Для подготовки к лекционному занятию, студент использует учебники из списка основной литературы.

Для лекционного занятия необходимо наличие конспекта по изучаемой теме в соответствии с учебным планом.

Алгоритм составления конспекта:

а) Прочитать материал.

б) Сформулировать 7 вопросов по прочитанному материалу.

с) Записать вопрос и ответ на него.

2. Для подготовки к семинарским занятиям и дискуссиям студент готовит материал по выбранной теме, используя материал лекции, список основной/дополнительной литературы и информационного ресурса.

3. Подготовка к практикумам заключается в групповой работе по разработке проекта, представляемого на занятии, а также отчета по персональному вкладу студента в проект. Участие в практикумах является обязательным элементом подготовки студента по дисциплине.

4. Студенты, претендующие на высокую оценку (желающий повысить балльно-рейтинговую оценку) выполняет творческое задание в виде подготовленных тезисов на акмеологическую (или иную по согласованию с преподавателем) конференцию, в соответствии с правилами оформления подобных работ (см. <http://developmentonline.ru/avtoram/>). Тезисы могут выполняться единолично, а также в соавторстве с научным руководителем курсовой работы или другими студентами.

Объем текста тезисов не более 600 слов. Количество ссылок от 5-ти до 10. Обязательным условием является наличие ссылки как минимум на одну работу преподавателей кафедры Акмеология и психология профессиональной деятельности РАНХиГС.

## ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ ТЕКСТА (ТЕЗИСОВ) ТВОРЧЕСКОЙ РАБОТЫ

УДК 159.99 + 316.776.23

### КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЭПИЗОДА ФИЛЬМА (НА ОСНОВЕ ФИЛЬМА «КРАСОТКА»)

*Ковалёв Вячеслав Владимирович, кандидат психологических наук, доцент; кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности; факультет психологии; Институт общественных наук; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС)*

*Миханькова Полина Владимировна, студентка бакалавриата; кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности; факультет психологии; Институт общественных наук; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС)*

#### РЕЗЮМЕ

В данной публикации рассмотрены: а) понятие «манипуляция»; б) разобрана по ролям сцена фильма «Красотка» с точки зрения манипулятивного воздействия друг на друга его героев.

**Ключевые слова:** психологический анализ эпизода фильма, манипуляции, адаптация к социальной роли, конфликтологический анализ.

Анализ фильмов дает хорошую почву для понимания проблем в обществе через призму конфликтологии [1, 4–7]. Так, фильм «Красотка», снятый более четверти века назад, до сих пор остается одним из самых популярных фильмов, воспринимаемым большинством зрителей как сказка о «Золушке и прекрасном Принце». Но немногие зрители обращают внимание на психологические механизмы воздействия, которые применяют главные герои для достижения своих целей.

Особенно интересным для рассмотрения с психологической точки зрения является эпизод, в котором герой Ричарда Гира (Эдвард Льюис) приглашает крупного промышленника Морза и его внука на ужин. Несмотря на высокую культуру общения главных героев, между ними протекает острое конфликтное противоборство, сопровождающееся сильными переживаниями.

И ДАЛЕЕ ТЕКСТ ТЕЗИСОВ ...

#### ССЫЛКИ

- [1]. Бахбахашвили А.Ш., Плохоцкий А.И. Анализ конфликтных отношений капитана и старшего помощника в фильме «Багровый прилив» (США, 1995) // Акмеология. 2015. № 3(55). С. 187.
- [2]. Белова О.В., Кондрашина Д.С. Опыт аксиологического анализа типажа американского бизнесмена на материале фильма «Красотка». Уфа: Эволюция современной науки. 2015. С. 52–55.
- [3]. Доценко Е.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. М.: ЧеРо, Издательство МГУ, 1997.
- [4]. Карчаа А.Г., Ковалёв В.В. Анализ конфликта «начальник-подчинённый» (по материалам фильма «Служебный роман») // Акмеология. 2015. № 3(55). С. 203–204.
- [5]. Ковалёв В.В., Белавин О.А., Игнатова С.А., Каштанова П.Л., Козлов В.Е., Марусич Е.В., Мокеева С.А., Сябитова К.М. Тимошенко А.Р., Чилий Ю.Л. Конфликтологический анализ фильма «Гараж» // Акмеология. 2013. № S1. С. 178–180.
- [6]. Рутковский А.Г. Принципы и методика жанрового анализа фильма. 1985. 217 с.
- [7]. Тишина О.В., Боякова А.А. Анализ изменения жизненных приоритетов личности руководителя как способ повышения эффективности управления (по материалам фильма «Служебный роман») // Акмеология. 2015. № 3(55). С. 224–225.

### CONFLICTOLOGICAL ANALYSIS OF THE PLOT OF THE FILM (BASED ON THE MOVIE «PRETTY WOMAN»)

*Vyacheslav V. Kovalev, Candidate of Psychological Science; docent; Associate Professor of Department of Acmeology and Professional Psychology, Faculty of Psychology, Institute of Social Science; Russian*

### ABSTRACT

In this publication is reviewed: a) the concept of manipulation; b) pulled down by role scene of the movie «Pretty Woman» in terms of manipulative influence on each other its heroes

**Keywords:** psychological episode analysis, manipulation, adaptation to the social role.

### REFERENCES

- [1]. Bahbahashvili A.S., Plochokiy A.I. Analysis of conflict relations of the captain and the XO in «Crimson tide» (USA, 1995). Akmeologia [Acmeology]. 2015. No. 3(55). P. 187.
- [2]. Belova O.V., Kondrashin D.S. Experience axiological analysis description American businessman on the basis of film «Beauty». Ufa: Evolution of modern science. 2015. Pp. 52–55.
- [3]. Dotsenko E.L. Psychology manipulation: phenomena and protection mechanisms. Moscow: CheRo, Moscow State University Press, 1997.
- [4]. Karchaa A.G., Kovalev V.V. Analysis of the conflict «superior-subordinate» (according to the film «The office romance»). Akmeologiya [Acmeology]. 2015. № 3(55). Pp. 203–204.
- [5]. Kovalev V.V., Belavin O.A., Ignatova C.A., Kashtanova P.A., Kozlov V.E., Marusich E.V., Syabitova K.M., Timoshenko A.R., Chilyi U.A. Conflictological analysis of film «Garage». Akmeologiya [Acmeology]. 2013. № S1. Pp. 178–180.
- [6]. Rutkowski A.G. Principles and methods genre film analysis. 1985. P. 217.
- [7]. Tishina O.V., Boyakova A.A. Analysis of changes in life priorities of individual managers as a way to increase management effectiveness (based on the movie «The office romance»). Akmeologia [Acmeology]. 2015. No. 3(55). Pp. 224–225.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература**

1. Ануупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Учебник. 6-е изд. СПб.: Питер., ЭКСМО, 2016. 512 с.
2. Ануупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях. 3-е изд. СПб.: Питер., 2012. 304 с.
3. Ануупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. 2-е изд., М., ЮНИТИ, 2013. 354 с.
4. Ануупов А.Я., Прошанов С.Л. Российская конфликтология: аналитический обзор 1555 диссертаций - XX век. М., ЮНИТИ, 2013.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб., Питер, 2010.
6. Дмитриев А.В. Конфликтология. Учебник. М.: Инфра-М, Альфа-М, 2013. 336 с.
7. Зазыкин В.Г., Оболонский Ю.В. Психологическая реальность конфликтов. М.: Психотерапия, 2013.
8. Зеленков М.Ю. Конфликтология. Учебник. М.: Дашков и К, 2013. 324 с.
9. Ковалёв В.В. Методология, эмпирия и практика оценки конфликтных отношений в группе // Акмеология. 2016. № 2 (58). С. 61-66.
10. Решетникова К.В. Конфликты в системе управления: учебное пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 175 с.
11. Руденко А.М., Самыгин С.И. Конфликтология. М.: Феникс, 2013. 320 с.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Ануупов А.Я. и др. Проблемы психологического исследования. Указатель 1050

- докторских диссертаций 1935-2007 гг. М., 2007.
2. *Анциупов А.Я., Ковалев В.В.* Конфликтология. Рабочая тетрадь. М., РАГС, 2008.
  3. *Анциупов А.Я. Прошанов С.Л.* Российская конфликтология: аналитический обзор 607 диссертаций - XX век. М.: ЮНИТИ, 2004. 704 с.
  4. *Бабосов Е.М.* Конфликтология. Мн., Тетра-Системс, 2000. 464 с.
  5. *Ворожейкин И.Е. и др.* Конфликтология. М., Инфра-М, 2001. 224 с.
  6. *Дмитриев А.В.* Социальный конфликт: общее и особенное. М.: Гардарики, 2002. 526 с.
  7. *Дэна Д.* Преодоление разногласий. Как улучшить взаимоотношения на работе и дома. СПб., 1994.
  8. *Емельянов С.М.* Практикум по конфликтологии. 2-е изд. СПб.: Питер, 2001. 400 с.
  9. *Зазыкин В.Г., Нечаева Н.С.* Введение в психологию конфликтов /на примерах конфликтов в коллективах организаций/. М., 1996.
  10. *Конфликтология.* Учебник. 2-е изд. / Под ред. А.С.Кармина. СПб., Лань, 2000. 448 с.
  11. *Корэн Л., Гудмэн П.* Искусство торговаться или все о переговорах. М., 1995.
  12. *Лоренц К.* Агрессия. Пер. с нем. М.: Прогресс, 1994. 272 с.
  13. *Ликсон Ч.* Конфликт. Семь шагов к миру. СПб., 1997.
  14. *Мартин Д.* Трудный разговор. Как справляться с затруднительными ситуациями. Мн., 1996.
  15. *Уткин Э.А.* Конфликтология. М., 2000.
  16. *Хорни К.* Ваши внутренние конфликты. СПб., Лань, 1998. 240 с.
  17. *Шейнов В.П.* Конфликты в нашей жизни и их разрешение. Мн., 1997.

### **6.3. Нормативные правовые документы**

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки (специальности) 030301 «Психология служебной деятельности» (квалификация (степень) «специалист»). Утверждено Приказом Минобрнауки РФ от 17 января 2011 г. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.edu.ru/db/mo/Data/d\\_11/m67.html](http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_11/m67.html) (дата обращения 05 февраля 2017 г.).

### **6.4. Интернет-ресурсы**

*Общие психологические ресурсы:*

1. Psychology [Электронный ресурс] // ScienceDirect. – URL: <http://www.sciencedirect.com/science/browse/sub/psychology> (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).
2. Science Magazine [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.sciencemag.org> (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).
3. The Animal World. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.theanimalworld.ru/animals/> (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).
4. Большой психологический словарь. [Электронный ресурс]. – URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/30> (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).
5. Государственная научно-педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского [Электронный ресурс]. – URL: <http://gnpbu.ru> (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).
6. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – URL: <http://elibrary.ru> (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).
7. Психологический словарь [Электронный ресурс]. URL: <http://psi.webzone.ru> (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).
8. Российская государственная библиотека. Электронная библиотека [Электронный ресурс]. – URL: <http://diss.rsl.ru> (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

### ***Специализированные ресурсы:***

1. Курс лекций по Конфликтологии: <http://www.igidravlika.com/kospekty-lekcij-po-konfliktologii/kurs-lekcij-predmet-qkonfliktologiyaq.html>
2. Проблемы конфликтменеджмента: <http://conflictmanagement.ru/>
3. Сайт Санкт-Петербургских конфликтологов-практиков: <http://www.conflictology.spb.ru>
4. Авторский учебник Цой Л.Н. Практическая конфликтология. Книга первая. М., 2001. <http://www.pedlib.ru/Books/1/0172/>
5. Тексты книг по конфликтологии: <http://evolkov.net/conflict/index.html>
6. Электронные пособия для студентов по конфликтологии: <http://labazov.livejournal.com/108538.html>
7. Общие вопросы теории социального конфликта:
8. <http://www.plam.ru/bislit/konfliktologija/p2.php>
9. [http://www.coolreferat.com/Теория\\_социального\\_конфликта\\_4](http://www.coolreferat.com/Теория_социального_конфликта_4)
10. <http://www.smolsoc.ru/index.php/home/images/referat/a1852.pdf>
11. <http://voluntary.ru/dictionary/1109/word/konflikta-teori>
12. <http://book-science.ru/humanities/psychology/obshchaja-teorija-konflikta.html>
13. <http://www.smartcat.ru/Referat/Economics/sociologiabiletyM.shtml>

### ***Дополнительный материал для изучения:***

1. [http://lib100.com/book/practic\\_psychology/psihologiya\\_konflikta/](http://lib100.com/book/practic_psychology/psihologiya_konflikta/)
2. <http://vsempomogu.ru/urist/konflikt/637-6.html>
3. [http://www.xliby.ru/psihologija/praktikum\\_po\\_konfliktologii/p3.php](http://www.xliby.ru/psihologija/praktikum_po_konfliktologii/p3.php)
4. [http://www.psyarticles.ru/view\\_cat.php?cat=12](http://www.psyarticles.ru/view_cat.php?cat=12)
5. <http://schastliviymir.ru/psihologiya-lichnosti/psihologiya-konflikta>
6. <http://psifactum.ru/psikhologiya/psikhologiya-konflikta>
7. [http://bookap.info/okolopsy/emelyanov\\_praktikum\\_po\\_konfliktologii/gl45.shtm](http://bookap.info/okolopsy/emelyanov_praktikum_po_konfliktologii/gl45.shtm)
8. <http://www.psychological.ru/default.aspx?s=0&p=80&0a1=893&0o1=3&0s1=1>
9. [http://psinovo.ru/referati\\_po\\_psichologii\\_i\\_pedagogike/psichologiya\\_konfliktov.html](http://psinovo.ru/referati_po_psichologii_i_pedagogike/psichologiya_konfliktov.html)

## **6.5 Иные источники**

### ***Диссертационные исследования, выполненные на кафедре***

1. Денисов О.И. Развитие конфликтологической компетентности руководителей.
2. Жданов В.О. Внутриличностный конфликт госслужащего и акмеологический подход к его разрешению.
3. Малюченко Г.Н. Развитие конструктивного поведения в конфликтных ситуациях у кадров госслужбы.
4. Моисеев Д.Л. Психологические особенности межличностных конфликтов во взаимоотношениях государственных служащих и условия их предупреждения.
5. Никитина О.М. Психологические особенности конфликтов в негосударственных организациях.
6. Соколов Е.М. Профилактика межличностных конфликтов в организациях.

***Аналитические публикации преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов кафедры по проблематике дисциплины***

1. Бахбахашвили А.Ш., Плохоцкий А.И. Анализ конфликтных отношений капитана и старшего помощника в фильме «Багровый прилив» (США, 1995) // Акмеология. 2015. № 3(55). С. 187.
2. Карчаа А.Г., Ковалёв В.В. Анализ конфликта «начальник-подчинённый» (по материалам фильма «Служебный роман») // Акмеология. 2015. № 3(55). С. 203–204.
3. Ковалёв В.В., Белавин О.А., Игнатова С.А., Каштанова П.Л., Козлов В.Е., Марусич Е.В., Мокеева С.А., Сябитова К.М. Тимошенко А.Р., Чилий Ю.Л. Конфликтологический анализ фильма «Гараж» // Акмеология. 2013. № S1. С. 178–180.
4. Ковалёв В.В., Миханькова П.В. Конфликтологический анализ эпизода фильма (на основе фильма «Красотка») // Развитие профессионализма. 2016. № 2 (2). С. 163–164.

#### ***Перечень видеоматериалов (имеются на кафедре)***

1. Видеолекция. Анцупов А.Я. Конфликты в организациях и пути их профилактики. 2007.
2. Видеолекция. Анцупов А.Я. Типичные причины конфликтов в организациях. 2007.

#### ***Периодические издания***

Акмеология: Научный журнал [Электронный ресурс]. – URL: <http://acmeology.elpub.ru/jour> (дата обращения: 01 сентября 2017 г.).

Вопросы психологии: Научный журнал [Электронный ресурс]. – URL: <http://voppsy.ru/> (дата обращения: 01 сентября 2017 г.).

Психологический журнал: Научный журнал [Электронный ресурс]. – URL: <http://ipras.ru/08.shtml> (дата обращения: 01 сентября 2017 г.).

Психология: Электронный журнал: [Электронный ресурс]. – URL: <http://psych.ru/articles/tags> (дата обращения: 01 сентября 2017 г.).

Развитие профессионализма: Научный сетевой журнал [Электронный ресурс]. – URL: <http://developmentonline.ru/> (дата обращения: 01 сентября 2017 г.).

### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

#### ***Требования к аудиториям (помещениям) для проведения занятий:***

Лекционные занятия проводятся в специальных лекционных залах, оборудованных видео- и мультимедиапроектором, мобильным освещением, микрофоном с усилителем звука, видео-экраном, универсальной доской (мел, маркеры).

Интерактивные занятия проводятся в специальных аудиториях, оборудованных кодоскопом, видео- и мультимедиа-проектором, универсальной доской (мел, маркеры).

#### ***Требования к программному обеспечению общего пользования:***

Универсальная программа-оболочка для подготовки различных электронных продуктов – учебных пособий, рабочих тетрадей, учебно-методических комплексов.

База данных по психологии и педагогике, включающая обширный перечень, а также электронные варианты классических и современных учебных и учебно-методических материалов (учебников, пособий, диагностических тестов).

Информационные справочные системы включают интернет-ресурсы общего пользования, содержащие аннотации и/или полнотекстовые версии научных и методических материалов. Основу для написания предусмотренных учебной дисциплиной работ составляет база данных РИНЦ ([www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)), WOS (<http://apps.webofknowledge.com>), SCOPUS (<http://www.scopus.com/>), SSRN (<https://www.ssrn.com/en/>).