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

Институт государственной службы и управления

Кафедра зарубежного регионоведения и международного сотрудничества

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры зарубежного регионоведения и международного сотрудничества
Протокол от «26» июня 2018 г. № 10

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Модуль «Гуманитарное сотрудничество»
Б1.В.04.ДВ.05.02 Конфликтология и управление конфликтами (Conflictology and conflict management)

(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

Конф. и упр.конф.

(краткое наименование дисциплины (модуля))

41.03.01 «Зарубежное регионоведение»

(код, наименование направления подготовки)

Международное гуманитарное сотрудничество (российско-итальянская программа с углубленным изучением иностранных языков)

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Год набора – 2019

Москва, 2018 г.

Автор–составитель:
кандидат психологических наук, доцент кафедры национальных и федеративных отношений Гаджиева Р.Г.

Заведующий кафедрой
Заведующий кафедрой зарубежного регионоведения и международного сотрудничества, доктор социологических наук, доцент В.В.Комлева

СОДЕРЖАНИЕ

Y
1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы....4
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....7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины....21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине....23
6.1. Основная литература....23
6.2. Дополнительная литература....23
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы....24
6.4. Нормативные правовые документы....24
6.5. Интернет-ресурсы....24
6.6. Иные источники....25
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы....25

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

1.1 Дисциплина Б1.В.04.ДВ.05.02 Конфликтология и управление конфликтами (Conflictology and conflict management) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКр-4	Способен определять, находить и разрабатывать актуальные интересные темы для целевой аудитории	ПКр-4.2	Способность разрабатывать актуальные интересные темы для целевой аудитории
ПКр-8	Способен выявлять актуальные события в жизни общества и новые точки зрения на эти события	ПКр-8.2	Способность анализировать актуальные события в профессиональной сфере

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
работать с российскими и зарубежными базами данных, применять технологии поиска информации осуществлять сбор и обработку необходимой информации; проводить маркетинговые исследования территорий, консультировать по вопросам развития, позиционирования и продвижения интересов территорий; проводить исследовательские работы, определять цели и задачи исследования, выбирать методологию и методы исследования, адекватные поставленным задачам; обрабатывать результаты исследования с применением современных пакетов статистической обработки данных; участвовать в реализации научно - исследовательских проектов в области регионоведения	ПКр-4.2	на уровне знаний: осуществляет выбор методологии и инструментов для разработки актуальных интересных тем для целевой аудитории
		на уровне умений: определяет методологию и инструменты для разработки актуальных интересных тем для целевой аудитории
		на уровне навыков: выявляет различные подходы к разработке актуальных интересных тем для целевой аудитории
работать с российскими и зарубежными базами данных, применять технологии поиска	ПКр-8.2	на уровне знаний: демонстрирует знание методов по определению развития актуальных событий

информации осуществлять сбор и обработку необходимой информации; проводить маркетинговые исследования территорий, консультировать по вопросам развития, позиционирования и продвижения интересов территорий; проводить исследовательские работы, определять цели и задачи исследования, выбирать методологию и методы исследования, адекватные поставленным задачам; обрабатывать результаты исследования с применением современных пакетов статистической обработки данных; участвовать в реализации научно - исследовательских проектов в области регионоведения	на уровне умений: определяет эффективные методы по определению развития актуальных событий
	на уровне навыков: осуществляет выбор методологии и инструментов для анализа актуальных событий в профессиональной сфере

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.04.ДВ.05.02 Конфликтология и управление конфликтами (Conflictology and conflict management) составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 48 часов: лекционные занятия – 16 часов, практические занятия – 32 часа. Самостоятельная работа составляет 24 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.04.ДВ.05.02 Конфликтология и управление конфликтами (Conflictology and conflict management) предусмотрена на 3 курсе, в 6 семестре.

Дисциплина Б1.В.04.ДВ.05.02 Конфликтология и управление конфликтами (Conflictology and conflict management) входит в дисциплины по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане опирается на Б1.В.02.ДВ.01.01 Современные международные отношения (4 семестр), Б1.В.02.ДВ.01.02 Современные глобальные проблемы и Россия в глобальной политике (4 семестр), Б1.В.02.ДВ.01.03 Транснациональные корпорации (4 семестр), Б1.В.02.ДВ.01.04 Транснациональные корпорации (Global companies) (4 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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	Факторы и причины развития конфликтов. Factors and causes of conflict development	12	2		6		4	О
Тема 2	Типология конфликтов. Typology of conflicts	12	2		6		4	О

Тема 3	Конфликт как социальный процесс. Conflict as a social process	12	2		6		4	О
Тема 4	Действующие субъекты конфликтов. Active subjects of conflicts	14	4		6		4	О, Т
Тема 5	Психологические способы предупреждения социальных конфликтов. Psychological ways to prevent social conflicts	14	4		6		4	О
Тема 6	Психологические способы разрешения социальных конфликтов. Psychological ways to resolve social conflicts	8	2		2		4	О, ДИ, Р
Промежуточная аттестация		36						Э
Всего:		108	16		32		24	

Примечание:
*** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), деловая игра (ДИ), реферат (Р)*
**** - формы промежуточной аттестации: экзамен (Э)*

Содержание дисциплины

Тема 1 Факторы и причины развития конфликтов. Factors and causes of conflict development

Отрицание силового подхода к решению конфликтных ситуаций. Минимизация социальных, политических, правовых и нравственных потерь при управлении конфликтами. Разрешение конфликтов посредством партнерства оппонентов на основе взаимных интересов. Субъектно-деятельностный подход. Ориентация на практические социальные технологии. Специальные методы и частные методы. Причины и мотивация юридического конфликта. Правовое отчуждение личности и его конфликтность.

Denial of the use of force to resolve conflict situations. Minimization of social, political, legal and moral losses in conflict management. Conflict resolution through partnership of opponents based on mutual interests. Subject-activity approach. Orientation to practical social technologies. Special methods and private methods. Reasons and motivation for the legal conflict. Legal alienation of the individual and its conflict.

Тема 2 Типология конфликтов. Typology of conflicts

Типология конфликтов и основания классификации. Системный подход. Трудовые конфликты. Национально-этнические конфликты. Конфликты политических отношений. Международные конфликтные ситуации. Нормативно-правовые конфликты. Семейные конфликты. Экологические конфликты. Криминальный конфликт. Функции конфликтов: сигнальная, динамическая, дифференцирующая, информационная, обучающая. Функциональная противоречивость конфликта

Typology of conflicts and bases of classification. System approach. Labour dispute. National and ethnic conflicts. Conflicts of political relations. International conflict situations. Regulatory conflicts. Family conflict. Ecological conflict. Criminal conflict. Conflict functions: signaling, dynamic, differentiating, informational, and training. Functional inconsistency of the conflict

Тема 3 Конфликт как социальный процесс. Conflict as a social process

Этап конфликтной ситуации. Особенности восприятия конфликтной ситуации оппонентами. Роль личности в развитии конфликтной ситуации. Этапы развития латентной стадии конфликта. Конфликтное поведение и виды внешних конфликтных действий противников. Обострение противоборства и эскалация конфликта. Формы

завершения конфликта.
Stage of the conflict situation. Features of perception of a conflict situation by opponents. The role of the individual in the development of a conflict situation. Stages of development of the latent stage of the conflict. Conflict behavior and types of external conflict actions of opponents. Escalation of the conflict. Forms for ending the conflict.

Тема 4 Действующие субъекты конфликтов. Active subjects of conflicts
Прямые оппоненты. Вторичные группы участников. Третьи группы.
Direct opponents. Secondary groups of participants. Third groups.

Тема 5 Психологические способы предупреждения социальных конфликтов. Psychological ways to prevent social conflicts
Значение предупреждения конфликта. Своевременное устранение причин конфликтной проблемы. Методы поддержания и развития сотрудничества. Институциализация и юридизация конфликта. Нормативное регулирование конфликта. Механизмы воздействия правовых норм на причины конфликта и его факторы, на развитие и разрешение, на последствия завершения
The value of conflict prevention. Timely elimination of the causes of the conflict problem. Methods for maintaining and developing cooperation. Institutionalization and legitimization of the conflict. Normative regulation of the conflict. Mechanisms for the impact of legal norms on the causes of conflict and its factors, on development and resolution, and on the consequences of the end

Тема 6 Психологические способы разрешения социальных конфликтов. Psychological ways to resolve social conflicts
Роль информированности субъекта управления конфликтом. Аналитическая оценка конкретного конфликта. Конституционные процедуры при разрешении политических конфликтов, судебное и арбитражное рассмотрение дел, административные процедуры в правоприменительной практике. Метод посредничества. Субъекты конфликтного медиаторинга. Консенсус и конфликт. Консенсус в различных отраслях права. Правовые документы, закрепляющие достигнутый сторонами консенсус.
The role of awareness of the subject of conflict management. Analytical assessment of a specific conflict. Constitutional procedures for resolving political conflicts, judicial and arbitration proceedings, administrative procedures in law enforcement practice. The method of mediation. Subjects of conflict media monitoring. Consensus and conflict. Consensus in various branches of law. Legal documents confirming the consensus reached by the parties.

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.В.04.ДВ.05.02 Конфликтология и управление конфликтами (Conflictology and conflict management) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Факторы и причины развития конфликтов. Factors and causes of conflict development	опрос

Тема 2	Типология конфликтов. Typology of conflicts	опрос
Тема 3	Конфликт как социальный процесс. Conflict as a social process	опрос
Тема 4	Действующие субъекты конфликтов. Active subjects of conflicts	опрос, тестирование
Тема 5	Психологические способы предупреждения социальных конфликтов. Psychological ways to prevent social conflicts	опрос
Тема 6	Психологические способы разрешения социальных конфликтов. Psychological ways to resolve social conflicts	опрос, деловая игра, защита реферата

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.
Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:
- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов,
- количество правильных ответов при тестировании,
- защита реферата,
- участие в деловой игре.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам прохождения тестирования, защиты реферата, участия в деловой игре.
Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы темы для подготовки к опросам (дискуссиям) (темы докладов):
Тема 1 Факторы и причины развития конфликтов. Factors and causes of conflict development
1. Отрицание силового подхода к решению конфликтных ситуаций.
2. Минимизация социальных, политических, правовых и нравственных потерь при управлении конфликтами.

1. Denial of the power approach to conflict resolution.
2. Minimization of social, political, legal and moral losses in conflict management.

Тема 2 Типология конфликтов. Typology of conflicts
1. Типология конфликтов и основания классификации. Системный подход.
2. Трудовые конфликты. Национально-этнические конфликты.
3. Конфликты политических отношений. Международные конфликтные ситуации. Нормативно-правовые конфликты. Экологические конфликты. Криминальный конфликт.
4.Функции конфликтов: сигнальная, динамическая, дифференцирующая, информационная, обучающая.
5.Функциональная противоречивость конфликта.

1. typology of conflicts and grounds for classification. System approach.

2. Labor conflicts. National and ethnic conflicts.
3. Conflicts of political relations. International conflict situations. Regulatory conflicts. Ecological conflict. Criminal conflict.
4.conflict Functions: signaling, dynamic, differentiating, informational, training.
5. Functional inconsistency of the conflict.

Тема 3 Конфликт как социальный процесс. Conflict as a social process
1. Этап конфликтной ситуации.
2. Особенности восприятия конфликтной ситуации оппонентами.
3. Роль личности в развитии конфликтной ситуации.
4.Этапы развития латентной стадии конфликта.
5. Конфликтное поведение и виды внешних конфликтных действий противников.

1. Stage a conflict situation.
2. Features of perception of a conflict situation by opponents.
3. the role of the individual in the development of a conflict situation.
4. Stages of development of the latent stage of the conflict.
5. Conflict behavior and types of external conflict actions of opponents.

Тема 4 Действующие субъекты конфликтов. Active subjects of conflicts
1. Прямые оппоненты.
2. Вторичные группы участников.
3. Третьи группы.

1. Direct opponents.
2. Secondary groups of participants.
3. Third groups.

Тема 5 Психологические способы предупреждения социальных конфликтов. Psychological ways to prevent social conflicts
1. Значение предупреждения конфликта.
2. Своевременное устранение причин конфликтной проблемы.
3. Методы поддержания и развития сотрудничества.
4. Институциализация и юридизация конфликта.
5. Нормативное регулирование конфликта.
6. Механизмы воздействия правовых норм на причины конфликта и его факторы, на развитие и разрешение, на последствия завершения.

1. The value of conflict prevention.
2. Timely elimination of the causes of the conflict problem.
3. Methods of maintaining and developing cooperation.
4. Institutionalization and legitimization of the conflict.
5. Regulatory regulation of the conflict.
6. Mechanisms for the impact of legal norms on the causes of conflict and its factors, on development and resolution, and on the consequences of completion.

Тема 6 Психологические способы разрешения социальных конфликтов. Psychological ways to resolve social conflicts
1. Конституционные процедуры при разрешении политических конфликтов, судебное и арбитражное рассмотрение дел, административные процедуры в правоприменительной практике.
2. Метод посредничества.

3. Субъекты конфликтного медиаторинга.
4. Консенсус и конфликт.
5. Консенсус в различных отраслях права.

1. Constitutional procedures for resolving political conflicts, judicial and arbitration proceedings, administrative procedures in law enforcement practice.
2. The method of mediation.
3. Subjects of conflict mediating.
4. Consensus and conflict.
5. Consensus in various branches of law.

Примерный тест

1. Общие черты, объединяющие руководителей и лидеров:
1. стимулирование персонала организации
2. нацеливание на решение определенных задач
3. забота о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены
4. предпочитают порядок во взаимодействии с подчиненными
5. строят свои отношения с подчиненными на доверии, мотивируя и вдохновляя их
6. применение формальных санкций к членам группы

2. Двухмерная модель развития группы Б. Такмена описывает …
1. динамику параметров группы
2. стадии общего развития группы
3. динамику группового процесса, исходя из учета условий, в которых формируется группа

3. Конформизм означает …
1. устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе
2. отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления
3. полное отрицание группы, ее норм и мнений

4. Формальные группы - это группы, в которых …
1. поведение членов группы и их положение строго регламентировано правилами организации
2. нечетко выражена цель совместной деятельности
3. ценности группы играют в жизни личности роль эталона
4. низкая зависимость от традиций

5. Характеристика формального лидера
1. имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий
2. вызывает у людей доверие, излучает доброту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность
3. выдвигается за счет своих способностей оказывать влияние на других и благодаря своим деловым и личным качествам

6. Отрасль социально-психологических исследований межличностных отношений в малых группах, осуществляемая с помощью количественных методов – это …
1. социодрама
2. психодрама
3. социометрия

4. стратометрия

7. Нонконформизм - это …
1. полное отрицание группы, ее норм и мнений
2. отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления
3. устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе

8. Основатель школы групповой динамики
1. Курт Левин
2. Чарльз Кули
3. Джекоб Морено
4. Б. Такмен

9. Групповая сплоченность выражается …
1. в исполнении функций, которые выполняют члены группы
2. характером групповых коммуникаций
3. в стремлении членов группы к сотрудничеству и сохранению группы при решении групповых задач

10. Негативизм – это …
1. полное отрицание группы, ее норм и мнений
2. отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления
3. устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе

11. При возникновении конфликта во время группового принятия решения, руководитель должен …
1. действовать авторитарно
2. контролировать ход процесса
3. дать возможность членам группы самим разобраться в ситуации
4. настоять на своем мнении

12. Групповые цели определяются …
1. совокупностью целей каждого члена группы
2. социальной организацией, в которую включена малая группа
3. внешней средой
4. процессом принятия группового решения

13. Торговый стиль соответствует стратегии …
1. сотрудничества
2. компромисса
3. приспособления
4. соперничества

14. Ультиматум оппоненту предъявляется в … переговорного процесса.
кульминационный момент
1. самом конце
2. самом начале
3. ходе всего

15. Прием, при котором одна из сторон конфликта утверждает, что находится в безвыходной ситуации и предоставляет своему оппоненту информацию, подтверждающую эти слова

1. Рассчитанная задержка
2. Выбор из двух зол
3. «затвора»
4. перехода к насилию

16. Мягкий стиль выражается формулой …

1. «выигрыш-проигрыш»
2. «проигрыш-проигрыш»
3. «выигрыш-выигрыш»
4. «проигрыш-выигрыш»

17. Стратегии, соответствующие мягкому стилю …

1. сотрудничества
2. компромисса
3. приспособления
4. соперничества

18. Сотрудническому стилю соответствует …

1. игра промежуточными предложениями
2. приём улаживания инцидента
3. метод принципиальных переговоров
4. тактика сокрытия и открытия информации

19. Прием, при котором переговоры откладываются до тех пор, пока обострение конфликта не дойдет до такой степени, что противник окажется в очень невыгодном положении

1. Рассчитанная задержка
2. Выбор из двух зол
3. «затвора»
4. перехода к насилию

20. Тактика, при которой с самого начала переговоров оппоненту предъявляются не все требования, а выдвигаются в ходе переговорного процесса последовательно, одно за другим

1. ультимативная
2. выжимания уступок
3. поглощения стрел
4. психологического давления

21. Прием, при котором одна из конфликтующих сторон намечает два (или больше двух) варианта завершения конфликта, которые для неё примерно в равной степени хороши, и предлагает в ультимативной форме своему оппоненту выбрать один из них

1. Рассчитанная задержка
2. Выбор из двух зол
3. «затвора»
4. перехода к насилию

22 . Жёсткий стиль выражается формулой …

1. «выигрыш-проигрыш»
2. «проигрыш-проигрыш»
3. «выигрыш-выигрыш»
4. «проигрыш-выигрыш»

Sample test

1. Common features that unite managers and leaders:
1. incentives for the organization's staff
2. targeting specific tasks
3. taking care of the means by which these tasks can be solved
4. prefer order in interaction with subordinates
5. build their relationships with subordinates on trust, motivating and inspiring them
6. applying formal sanctions to group members

2. two-Dimensional model of the development of the group B. Takmen describes ...
1. dynamics of group parameters
2. stages of the group's overall development
3. dynamics of the group process, based on the conditions under which the group is formed

3. Conformism means …
1. resistance to group pressure, conscious self-determination of a person in a group
2. lack of own position, unprincipled and uncritical following any pattern that has the greatest force of pressure
3. complete rejection of the group, its norms and opinions

4. Formal groups are groups in which …
1. the behavior of group members and their position is strictly regulated by the rules of the organization
2. the goal of joint activity is not clearly expressed
3. the values of the group play the role of a standard in the life of an individual
4. low dependence on traditions

5. Characteristics of a formal leader
1. has support in the form of delegated official powers
2. causes people to trust, radiates kindness, instills confidence, relieves psychological tension
3. it is promoted due to its ability to influence others and due to its business and personal qualities

6. the Branch of socio-psychological research of interpersonal relations in small groups, carried out using quantitative methods-is …
1. sociodrama
2. psychodrama
3. sociometry
4. stratometry

7. Nonconformism is …
1. complete rejection of the group, its norms and opinions
2. lack of own position, unprincipled and uncritical following any pattern that has the greatest force of pressure
3. resistance to group pressure, conscious self-determination of a person in a group

8. Founder of the school of group dynamics

1. Kurt Levin
2. Charles Cooley
3. Jacob Moreno
4. B. Takmen

9. Group cohesion is expressed …
1. in the performance of functions performed by members of the group
2. the nature of group communications
3. in the desire of group members to cooperate and preserve the group in solving group tasks

10. Negativism is …
1. complete rejection of the group, its norms and opinions
2. lack of own position, unprincipled and uncritical following any pattern that has the greatest force of pressure
3. resistance to group pressure, conscious self-determination of a person in a group

11. If a conflict occurs during group decision-making, the Manager must …
1. to act authoritarian
2. monitor the progress of the process
3. allow the group members to understand the situation themselves
4. insist on your opinion

12. The purpose of the group is determined …
1. the set of goals of each group member
2. a social organization that includes a small group
3. the external environment
4. the group decision-making process

13. Trading style corresponds to the strategy …
1. cooperation
2. compromise
3. adaptations
4. rivalries

14. an Ultimatum is presented to the opponent at the end of the negotiation process.
culmination moment
1. the very end
2. the very beginning
3. the course of everything

15. a technique In which one of the parties to a conflict claims that it is in a hopeless situation and provides its opponent with information confirming these words
1. The calculated delay
2. Choosing between two evils
3. " shutter»
4. transition to violence

16. Soft style is expressed by the formula ...
1. "win-loss"
2. "loss-loss"
3. "win-win"
4. "lose-win"

17. strategies that match the soft style …
1. cooperation
2. compromise
3. adaptations
4. rivalries

18. the Collaborative style corresponds to ...
1. playing with intermediate sentences
2. incident resolution techniques
3. method of principle negotiations
4. tactics of hiding and opening information

19. a Technique in which negotiations are postponed until the conflict escalates to the point where the enemy is at a great disadvantage
1. The calculated delay
2. Choosing between two evils
3. " shutter»
4. transition to violence

20. Tactics, which from the beginning of negotiations to your opponent are not all requirements, as put forward in the negotiation process sequentially, one after the other
1. ultimatum
2. squeezing concessions
3. absorption of arrows
4. psychological pressure

21. a technique In which one of the conflicting parties outlines two (or more than two) options for ending the conflict, which are approximately equally good for it, and offers an ultimatum to its opponent to choose one of them
1. The calculated delay
2. Choosing between two evils
3. " shutter»
4. transition to violence

22. Hard style is expressed by the formula ...
1. "win-loss"
2. "loss-loss"
3. "win-win"
4. " lose-win»

Содержание деловой игры

Тема 6: Психологические способы разрешения социальных конфликтов

Цель: Регулировать атмосферу взаимодействия, преодолевать причины сопротивления в различных коммуникациях, работать с эмоциями участников конфликта, распознавать манипуляции и нейтрализовать их, конструктивно противостоять агрессии и давлению, оказывать социально-психологическое воздействие, переориентировать стороны с противодействия на конструктивные способы взаимодействия.

Участники: стороны Арабо-Израильского конфликта, представители ООН

Вопросы для обсуждения:

1. Роль информированности субъекта управления конфликтом. Аналитическая оценка конкретного конфликта.

2. Конституционные процедуры при разрешении политических конфликтов, судебное и арбитражное рассмотрение дел, административные процедуры в правоприменительной практике.
3. Метод посредничества.

Задания для подготовительной работы студентов

1. Субъекты конфликтного медиаторинга.
2. Консенсус и конфликт.
3. Консенсус в различных отраслях права.
4. Правовые документы, закрепляющие достигнутый сторонами консенсус».

The content of the business game

Topic 6: **Психологические способы разрешения социальных конфликтов. Psychological ways to resolve social conflicts**

Goal: to Regulate the atmosphere of interaction, overcome the causes of resistance in various communications, work with the emotions of conflict participants, recognize manipulations and neutralize them, constructively resist aggression and pressure, have a socio-psychological impact, reorient the parties from resistance to constructive ways of interaction.

Participants: parties to the Arab-Israeli conflict, UN representatives

Points for discussion:

1. The role of awareness of the subject of conflict management. Analytical assessment of a specific conflict.
2. Constitutional procedures for resolving political conflicts, judicial and arbitration proceedings, administrative procedures in law enforcement practice.
3. The method of mediation.

Tasks for students ' preparatory work

1. Subjects of conflict mediating.
2. Consensus and conflict.
3. Consensus in various branches of law.
4. Legal documents confirming the consensus reached by the parties."

Примерные темы рефератов

1. Объект и предмет конфликтологии как науки.
2. Методы конфликтологии : специальные и частные.
3. Взаимосвязь конфликтологии с другими научными дисциплинами.
4. Причины и мотивация конфликта.
5. Правовое отчуждение личности и его конфликтность.
6. Психологические аспекты трудовых конфликтов.
7. Психологические аспекты национально-этнических конфликтов.
8. Психологические аспекты политических конфликтов.
9. Психологические аспекты семейных конфликтов.
10. Психологические аспекты экологических конфликтов.
11. Психологические аспекты криминальных конфликтов.
12. Функции конфликтов и их функциональная противоречивость.
13. Специфика восприятия конфликтной ситуации ее сторонами.
14. Роль личности в развитии конфликтной ситуации.
15. Этапы развития латентной стадии конфликта.
16. Конфликтное поведение: виды внешних действий противников.
17. Формы завершения конфликта.
18. Действующие субъекты конфликтов: прямые оппоненты.
19. Действующие субъекты конфликтов: вторичные группы.
20. Действующие субъекты конфликтов: третьи группы.

Sample topics of abstracts

1. Object and subject of conflictology as a science.
2. Methods of conflict resolution : special and private.
3. The relationship of conflict resolution with other scientific disciplines.
4. Reasons and motivation of the conflict.
5. Legal alienation of the individual and its conflict.
6. Psychological aspects of labor conflicts.
7. Psychological aspects of national and ethnic conflicts.
8. Psychological aspects of political conflicts.
9. Psychological aspects of family conflicts.
10. Psychological aspects of environmental conflicts.
11. Psychological aspects of criminal conflicts.
12. Functions of conflict and their functional inconsistency.
13. Specifics of perception of the conflict situation by its parties.
14. the role of the individual in the development of a conflict situation.
15. Stages of development of the latent stage of the conflict.
16. Conflict behavior: types of external actions of opponents.
17. Forms of conflict resolution.
18. Active subjects of conflicts: direct opponents.
19. Active subjects of conflicts: secondary groups.
20. Active subjects of conflicts: third groups.

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
ПКр-4	Способен определять, находить и разрабатывать актуальные интересные темы для целевой аудитории	ПКр-4.2	Способность разрабатывать актуальные интересные темы для целевой аудитории
ПКр-8	Способен выявлять актуальные события в жизни общества и новые точки зрения на эти события	ПКр-8.2	Способность анализировать актуальные события в профессиональной сфере

Этап освоения компетенции	**Показатель оценивания**	**Критерий оценивания**
ПКр-4.2 Способность разрабатывать актуальные интересные темы для целевой аудитории	Выбор методологии и инструментов для разработки актуальных интересных тем для целевой аудитории Выявляет различные подходы к разработке актуальных интересных тем	Определены методология и инструменты для разработки актуальных интересных тем для целевой аудитории Выявлены различные подходы к разработке актуальных интересных тем для целевой аудитории

	для целевой аудитории	
ПКр-8.2 Способность анализировать актуальные события в профессиональной сфере	Определяет методы по определению развития актуальных событий Выбор методологии и инструментов для анализа актуальных событий в профессиональной сфере	Определены эффективные методы по определению развития актуальных событий Определены методология и инструменты для анализа актуальных событий в профессиональной сфере

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы к экзамену

1. Конфликтология как отраслевая наука о конфликтах.
2. Основные понятия конфликтологии.
3. Роль и место противоречий в системе социальных противоречий современного российского общества.
4. Отрицание силового подхода к решению конфликтных ситуаций как принцип конфликтологии.
5. Минимизация социальных, политических. правовых и нравственных потерь как принцип конфликтологии.
6. Разрешение конфликтов посредством партнерства оппонентов на основе взаимных интересов.
7. Субъектно-деятельностный подход – методологическая основа конфликтологии.
8. Ориентация на практические социальные технологии как принцип конфликтологии.
9. Конфликтология и другие научные дисциплины.
10. Правовое отчуждение личности как предмет конфликтологии.
11. Сферы действия юридических конфликтов: трудовые политические, экологические, этнические и другие социальные конфликты.
12. Функции конфликтов.
13. Специфика и формы восприятия конфликтной ситуации участниками.
14. Структура конфликтного противоборства сторон.
15. Формы завершения процесса конфликта.
16. Действующие участники конфликтов.
17. Психологические способы предупреждения социальных конфликтов.
18. Психологические методы и технологии разрешения социальных конфликтов.
19. Метод посредничества в урегулировании противоречий и конфликтов

Typical questions for the exam

1. Conflictology as a branch of science about conflicts.
2. Basic concepts of conflictology.
3. The role and place of contradictions in the system of social contradictions modern Russian society.
4. Denial of the power approach to conflict resolution as a principle of conflictology.
5. Minimization of social and political issues. legal and moral losses as a principle of conflictology.
6. Conflict resolution through partnership opponents on the basis of mutual interests.
7. the Subject-activity approach is the methodological basis of conflictology.
8. Orientation to practical social technologies as a principle of conflictology.
9. Conflictology and other scientific disciplines.
10. Legal alienation of the individual as a subject of conflictology.
11. Scope of legal conflicts: labor, political, environmental, ethnic and other social conflicts.
12. Functions of conflict.
13. Specifics and forms of perception of the conflict situation by participants.

14. the Structure of the conflict between the parties.
15. Forms for completing the conflict process.
16. Active participants in conflicts.
17. Psychological ways to prevent social conflicts.
18. Psychological methods and technologies for resolving social conflicts.
19. The method of mediation in the settlement of disputes and conflicts

Типовые задания к экзамену

Задача 1. В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 2. Вы – начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Задача 3. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 4. Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю... Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Typical tasks for the exam

Task 1. In response to criticism from a subordinate at an office meeting, the chief began to find fault with him on small things and increased control over his performance. What is the reason for the conflict? Identify the conflict situation.

Task 2. You are the head of the Department. There is a tense situation in the Department, deadlines for work are being disrupted. Not enough employees. Going on a business trip, you accidentally meet your subordinate-a young woman who has been on sick leave for two weeks. But you find her in perfect health. She's looking forward to meeting someone at the airport. What will you do in this case? Explain your behavior.

Task 3. one employee makes a complaint to another about numerous and frequently repeated errors in the work. The second employee accepts the claims as an insult. There is a conflict between them. What is the reason for the conflict? Identify the conflict situation.

Task 4. The head has engaged the services of a specialist who should work in subjection to his Deputy. The employment was not approved by the Deputy. Soon the inability of the accepted employee to perform their duties became apparent. The Deputy reports this to the Manager in a memo... What would you do if you were in charge? Play the possible options.

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;

- оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Студент допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Экзамен проводится в форме ответа на вопросы и выполнения практических заданий, представленных в Разделе 4.3.2. Готовиться к экзамену необходимо последовательно, на протяжении всего периода изучения дисциплины.

Студенту необходимо внимательно изучить и осмыслить содержание вопросов к экзамену, отраженное в рекомендованных учебниках и других источниках (Интернет-ресурсы, научно-методические журналы и пр.). Структурировать теоретический материал, составить план его представления.

Ответ вопрос и решение практического задания важно излагать с позиции значения для профессиональной деятельности. При этом важно показать знание не только теории вопроса, но и практическое применение.

Результат по сдаче экзамену объявляется студентам и вносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку. Оценка «не зачтено» проставляется в ведомости.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Методические указания по самостоятельной подготовке к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Вопросы для самостоятельной подготовки (самопроверки):

1. Социальная природа и особенности социально-групповых конфликтов.
2. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.
3. Причины, содержание и последствия семейных конфликтов.
4. Трудовые конфликты и пути их разрешения.
5. Содержание и особенности межэтнических конфликтов.
6. Политические конфликты: содержание и особенности.
7. Профилактика и предупреждение социальных конфликтов.
8. Стратегия и технология разрешения социальных конфликтов

Questions for self-preparation (self-check):

1. Social nature and features of social and group conflicts.

2. Mechanisms of intergroup conflicts.
3. Causes, content and consequences of family conflicts.
4. Labor conflicts and ways to resolve them.
5. Content and features of inter-ethnic conflicts.
6. Political conflicts: content and features.
7. Prevention and prevention of social conflicts.
8. Strategy and technology for resolving social conflicts

Методические указания по подготовке докладов:
Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.
Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.
Предлагается следующая структура доклада:
1. Введение:
– указывается тема и цель доклада;
– обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.
2. Основное содержание доклада:
– последовательно раскрываются тематические разделы доклада.
3. Заключение:
– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические указания по подготовке к тестированию:
При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.
Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам».

Методические рекомендации по написанию реферата:
Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.
Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.
Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения

форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.
Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.
Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.
Объем реферата 7-15 стр.

Методические рекомендации по подготовке к деловой игре:
Проведению деловой игры предшествует тщательная предварительная подготовка к ней. В задании по подготовке студентов к деловой игре преподаватель предоставляет перечень литературы, интернет-ресурсов. В подготовке к деловой игре студенты используют материал лекционных и семинарских занятий. Преподаватель доводит до студентов цели проведения предстоящей деловой игры, кратко разъясняет им существо фабулы или проблемы (ситуации), подлежащей разрешению, поясняет особенности правового статуса участников игры (их права и обязанности), касается процедурных вопросов, отвечает на вопросы студентов. После этого наступает процедура распределения ролей. Следует отметить, что приветствуется самовыдвижение студентов на роли. Однако преподаватель во избежание излишних споров должен убедить студентов в значимости всех ролей, предусмотренных сценарием.
Сопоставив задачи деловой игры, поставленные преподавателем, и содержание ролей по разрешению жизненной ситуации, предлагаемой в сценарии игры, обучающиеся должны найти оптимальное разрешение проблемы.
Игра проводится в строгом соответствии с ее сценарием. При этом всем обучающимся следует проявлять активность и находчивость, ставить перед участниками игры вопросы, включаться в дискуссии, соблюдая необходимый такт.

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. Бунтовская, Л. Л. Конфликтология : учебное пособие для академического бакалавриата / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 144 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-08403-0. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/26BFDC59-52CF-4ECE-99EF-AF93429190AB.
2. Черкасская, Г. В. Управление конфликтами : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. — 3-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 236 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05153-7. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/547CD80D-6F5C-4015-81FA-D9FD88174351.

6.2. Дополнительная литература

1. Алексеев О.А. Конфликтология и управление [Электронный ресурс]: теоретические основы, аналитическая модель, практическое значение/ Алексеев О.А.- Электрон. текстовые данные.- Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012.- 326 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/33852.- ЭБС «IPRbooks»
2. Ефимова Д.В. Психология делового общения - Пенза: ПензГТУ, 2013 - ЭБС "Лань"

http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=62641
3. Зеленков М.Ю. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник/ Зеленков М.Ю.- Электрон. текстовые данные.- М.: Дашков и К, 2015.- 324 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10934.- ЭБС «IPRbooks»
4. Зиновьева Е.С., Казанцев А.А. Сложность мировой политики: К вопросу о новой методологии анализа // Мировая экономика и международные отношения. 2015. № 4. С. 58-67. - . ЭБС elibrary http://elibrary.ru/item.asp?id=23375660
5. Коноплева Н.А. Психология делового общения - М.: ФЛИНТА, 2013 - ЭБС "Лань" http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=44292
6. Кузьмина Т.В. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузьмина Т.В.- Электрон. текстовые данные.- Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.- 64 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/645.- ЭБС «IPRbooks»
7. Курганская М.Я. Деловые коммуникации - М.: Московский гуманитарный университет, 2013 - http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/22455 - ЭБС «IPRbooks»

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].- Электрон. текстовые данные.- М.: Московский городской педагогический университет, 2012.- 152 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html.- ЭБС «IPRbooks»
2. Образовательные инновации и практики карьеры : сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 192 с.
3. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.].- Электрон. текстовые данные.- М.: Пер Сэ, 2007.- 624 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html.- ЭБС «IPRbooks»
4. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации : Федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ

6.5. Интернет-ресурсы

1. Национальная электронная библиотека. Режим доступа: http://www.rusneb.ru
2. Электронный фонд Российской национальной библиотеки (РНБ). Электронная библиотека Режим доступа: http://leb.nlr.ru
3. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки (РГБ). Режим доступа: http://elibrary.rsl.ru/
4. Научная электронная библиотека ГПНТБ (каталог Государственной Публичной научно-технической библиотеки) России. Режим доступа: http://ellib.gpntb.ru/
5. Каталог Научной Библиотеки МГУ. Режим доступа: http://search.nbmgu.ru/search/
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. Режим доступа: http://www.elibrary.ru/
7. Электронная Библиотека ГУУ. Полнотекстовые зарубежные базы данных. Режим доступа: http://library.guu.ru/Full_text_foreign_database.html
8. Президентская библиотека им. Б. Н. Ельцина. Режим доступа: http://www.prlib.ru/
9. BIBLIOPHIKA. Электронная библиотека ГПИБ России. Режим доступа: http://www.bibliofika.ru/

10. Электронная библиотека "Научное наследие России». Режим доступа: http://nasledie.enip.ras.ru/index.html

6.6. Иные источники

1. Грибова Н.А. Дипломатический этикет и сервис. - Киров : МЦНИП, 2014. – 33 с.
2. Карпычева Е. В. Дипломатический протокол и этикет: учебно-методический комплекс. - М.: Юридический ин-т МИИТа, 2012. – 200 с.
3. Квасов О.К. Протокол и этикет: дипломатический, деловой, общегражданский: Учебное пособие. - М.: Восток-Запад, 2011. – 183 с.
4. Политология / Бельский В.Ю., Сацута А.И., Гусев Н.Н., Бороздин А.Н., Асонов Н.В., Шикунов Д.В., Вольнов В.А. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 - http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/8113.- ЭБС «IPRbooks»
5. Фесенко О. П. Практикум по конфликтологии, или учимся разрешать конфликты : рекомендовано Редакционно-издательским советом... / О.П. Фесенко, С.В. Колесникова; Российская академия образования ; Московский психолого-социальный ин-т. - 3-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА : МПСУ, 2018. - 125 с.

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http:// e.lanbook.com; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/.