

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

КОНФЛИКТОЛОГИЯ. ПРАКТИКУМ ПО КОНФЛИКТОЛОГИИ

Автор: **В.В. Пономаренко**

Код и наименование направления подготовки, профиля: **38.03.03 Управление персоналом, «Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе»**

Квалификация (степень) выпускника: **бакалавр**

Форма обучения: **очная**

Цель освоения дисциплины:

формирование у студентов научно обоснованного и подтвержденного управленческой практикой представления о конфликте, как способе оздоровления (или прекращения) неэффективного социального взаимодействия. Работа с конфликтом в профессиональных организациях – это, прежде всего, выявление слабых сторон производства, некомпетентных партнеров и устранение этих и иных факторов, сдерживающих развитие коллектива (на наличие которых, собственно, и указывал конфликт).

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

на уровне знаний:

- истоков и проблематики производственной конфликтологии, осознание ее роли и места в профессиональном становлении управленца;
- специальной терминологии и понятийного аппарата данной дисциплины;
- примеров действия «закона референтных отношений» и его нарушений, максимально полно раскрывающих данную тему;
- примеров нанесения морально-психологического ущерба работнику посредством нарушения его компетенции, с их теоретическим обоснованием

на уровне умений:

- выявлять наиболее компетентных («сильных») и наименее компетентных («слабых») партнеров по социальному взаимодействию;
- устанавливать конкретную причину некомпетентности партнеров и, как следствие, снижения эффективности и качества взаимодействия, возникновения проблем;
- указывать реальный путь преодоления некомпетентности «слабого» за счет возможностей «сильного» партнера, т.е. обоснованно применять стратегию сотрудничества в конфликте;
- в предложенной для рассмотрения конфликтной ситуации (кейсе) найти признаки и объяснить причины некомпетентности партнеров;
- объяснять смысл и степень влияния этического принципа и/или норматива на производственный процесс, теоретически обосновать предлагаемое решение и привести примеры из практики;
- осуществить публичную защиту разработанного кейса, ответить на возникающие вопросы

на уровне навыков:

- предупреждения эмоционального выгорания сотрудников, профилактики профессиональных стрессов и расстройств;
- конструктивного взаимодействия в группе, согласования интересов различных субъектов социального процесса;

- рационального распределения областей персональной ответственности при формировании организационно-функциональной структуры производства;
- формулировки правил и норм корпоративного поведения с учетом социально-психологических реалий.

План курса:

- Тема 1. Взаимодействие субъектов общественных отношений. Понятие «социальный человек»
- Тема 2. Социальные отношения как процесс: движущие силы и этапы развития
- Тема 3. Конфликт как следствие ошибок социального взаимодействия
- Тема 4. Основные причины конфликтов в производственной организации, способы их профилактики и устранения
- Тема 5. Управление конфликтами – формирование умений и навыков

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Устный опрос, коллоквиум, устный опрос, кейс-стадии, публичная защита самостоятельно разработанного кейса, экзамен.

Основная литература:

- Зеленков М.Ю. Конфликтология [Электронный ресурс] : учебник / М.Ю. Зеленков. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2015. — 324 с. — 978-5-394-01918-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10934.html>

Дополнительная литература:

- Кузьмина Т.В. Конфликтология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.В. Кузьмина. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012. — 64 с. — 978-5-904000-60-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/645.html>