

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.01 «Управление конфликтами»

наименование дисциплин (модуля)

Автор: кандидат экономических наук, доцент Быкова А.В.

Код и наименование направления подготовки, профиля:

38.04.02 «Менеджмент», профиль «Корпоративное управление и стратегическое развитие бизнеса»

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: заочная

Цель освоения дисциплины: сформировать компетенции в области управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1), в области разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечения их реализации (ПК-2).

План курса:

Основные темы дисциплины:

Тема 1. Понятие конфликта. Типология конфликтов

Определение конфликта. Возможности прогнозирования конфликтного поведения и урегулирования конфликта. Классификация конфликтов, их систематизация и деление по существенным признакам, типам и видам. Основные типы конфликтных проявлений в социально-экономической, национально-этнической и общественно-политической сферах.

Тема 2. Стадии развития и фазы урегулирования конфликта

Стадии и фазы развития конфликта. Различия в содержании понятий завершения, урегулирования и разрешения конфликта. Система распорядительных методов профилактики конфликтов и стрессов в организации. Разъяснение и чёткое выполнение требований к сотрудникам. Упорядочение взаимодействия смежных подразделений, рабочих групп и отдельных сотрудников. Выдвижение комплексных, интегрирующих целей. Соблюдение принципа социальной справедливости в материальном и моральном поощрении работников, применении административных санкций и дисциплинарных взысканий.

Тема 3. Коммуникации в кризисных и конфликтных ситуациях

Переговоры как приоритетный и один из наиболее эффективных способов преодоления конфликтного противостояния. Соблюдение общезначимых принципов переговорного процесса – условие снятия напряжённости в межличностных и межгрупповых отношениях, устранения помех взаимопониманию, примирению и согласию, равноправия и учёта интересов сторон, вовлечённых в конфликт.

Тема 4 Управление конфликтными ситуациями в организациях

Стили конфликтного поведения. Определение отличий стилей поведения в конфликте. Решающая роль руководителя в урегулировании конфликтов в организации (подразделений), управлении поведением персонала в конфликтных ситуациях.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Формы текущего контроля успеваемости: тестирование, контрольная работа, эссе, диспут.

Форма промежуточной аттестации, отражающая формирование компетенции на уровне данной дисциплины: зачет.

Этап освоения компетенции ПК-1, ПК-2 отражает формирование:

на уровне знаний:

Виды конфликтов в зависимости от: способа решения, природы возникновения, направленности действия, степени выраженности, количества участников

Стратегии обращения с конфликтами

Современную классификацию конфликтов

Своевременная диагностика конфликтных ситуаций

Техника ведения переговоров как основной способ разрешения конфликтов

Особенности влияния различных условий на формирование конфликтного поведения личности

Психологические закономерности взаимодействия субъектов, приводящие к деструктивным конфликтам

на уровне умений:

Проводить диагностику характера конфликта и взаимоотношений в группе

Проводить анализ методов урегулирования конфликтов в организации

Выявлять факторы, препятствующие созданию оптимального психологического климата в организации и создавать условия, способствующие грамотному воздействию на личность

Выявлять конструктивные и деструктивные функции конфликта

Давать психологически обоснованные рекомендации по разрешению конфликтных ситуаций между учащимися

Осуществлять комплексный анализ конфликта;

Осуществлять посредническую функцию в конфликтной ситуации

Минимизировать негативные последствия конфликтных ситуаций

на уровне навыков:

Планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации

Внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом

Ведения переговоров как основного способа разрешения конфликтов

Способами профессиональной и личностной рефлексии

Продуктивные способы поведения в конфликте

Основная литература:

1. Лукаш, Ю.А. Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты [Электронный ресурс] : учебное пособие. — Электрон. дан. М.: Флинта. 2012. http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20222
2. Лукаш, Ю.А. Внутрифирменные конфликты, или трудовая конфликтология в бизнесе: учебное пособие для практического применения [Электронный ресурс]: учебное пособие. — Электрон. дан. М.: Юстицинформ. 2014. http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=60215