

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**

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.

Содержание курса:

Тема 1. Взаимодействие субъектов общественных отношений. Понятие «социальный человек». Основные тренды социальных отношений. Цели, мотивы и смыслы социального взаимодействия. Научно обоснованное управление (менеджмент) и самоуправление в социуме. Содержание потребностно-смысловой сферы личности (схема: «круги потребностей»). Самореализация как базовая потребность, конструктивная и

суррогатная самореализация. Риски суррогатной самореализации. Понятие об индивидуальном и групповом адаптационном потенциале. «Социальный человек». Основные критерии качества жизни.

Тема 2. Социальные отношения как процесс: движущие силы и этапы развития. Характеристика мотивов, условий и этапов социального взаимодействия. Роль референтных отношений в профессиональной организации. Характеристика кризисного этапа в развитии отношений: сущность, причины, возможные последствия. Условия трансформации кризиса в конфликт.

Тема 3. Конфликт как следствие ошибок социального взаимодействия. Конфликт – объективный и субъективный аспекты. Понятия «компетенция» и «компетентность». Некомпетентность участников взаимодействия как основная причина конфликтов. Стадии развития конфликта. Стили (стратегии) поведения в конфликте. «Универсальная формула» разрешения конфликтных ситуаций.

Тема 4. Основные причины конфликтов в производственной организации, способы их профилактики и устранения. Производственная (профессиональная) организация как система компетенций. Организационно-управленческие и индивидуально-психологические причины производственных конфликтов. «Минус-компетенция», «синекура», нарушение «норм управляемости» как управленческие ситуации: причины возникновения, негативные последствия. Роль низкой квалификации и недостаточного уровня развития профессионально важных индивидуально-психологических качеств личности в производственных конфликтах. Обоснование приоритета стратегии сотрудничества, как способа оздоровления отношений в социальной (профессиональной) группе. Анализ основных мероприятий (инструментов) системы кадрового менеджмента в аспекте управления конфликтами.

Тема 5. Управление конфликтами – формирование умений и навыков. Решение практических задач (предложенных преподавателем и самостоятельно разработанных) по разрешению конфликтных ситуаций бытового и производственного характера. Публичная защита студентами индивидуально разработанных кейсов по тематике производственной конфликтологии.

Трудоемкость дисциплины: 3 з.ед., 108 ак.часов

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>