МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Юридический факультет

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности КФУ
проф. Таюрский Д.А.
"___"_____20___ г.

Программа дисциплины

Организационно-корпоративные конфликты М2.В.ОД.3

Направление подготовки: 030900.68 - Юриспруденция
Профиль подготовки: Альтернативные методы разрешения юридических конфликтов
Квалификация выпускника: магистр
Форма обучения: очное
Язык обучения: русский
Год начала обучения по образовательной программе: 2016
Автор(ы): Мансуров Т.З.
Рецензент(ы): Сафин З.Ф.

СОГЛАСОВАНО:
Заведующий(ая) кафедрой: Большаков А. Г.
Протокол заседания кафедры No ___ от "____" _____ 20__г.
Учебно-методическая комиссия Юридического факультета:
Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 20__г.

Казань
2018

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

Содержание

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

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине/ модулю

4.2. Содержание дисциплины

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1. Основная литература

7.2. Дополнительная литература

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. Мансуров Т.З. (Кафедра конфликтологии, Отделение социально-политических наук), TZMansurov@kpfu.ru

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

Выпускник, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-3	способностью совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень
ПК-3	готовностью к выполнению должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства
ПК-5	способностью осуществлять предупреждение правонарушений, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению
ПК-15	способностью эффективно осуществлять правовое воспитание
ПК-6	способностью выявлять, давать оценку и содействовать пресечению коррупционного поведения
ПК-9	способностью принимать оптимальные управленческие решения
ПК-12	способностью преподавать юридические дисциплины на высоком теоретическом и методическом уровне
ПК-14	способностью организовывать и проводить педагогические исследования
ОК-2	способностью добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста
ПК-2	способностью квалифицированно применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности
ПК-13	способностью управлять самостоятельной работой обучающихся
ПК-10	способностью воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности
ПК-11	способностью квалифицированно проводить научные исследования в области права
ПК-1	способностью разрабатывать нормативные правовые акты
ОК-1	Способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ПК-4	способностью выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать правонарушения и преступления
ПК-7	способностью квалифицированно толковать нормативные правовые акты
ПК-8	способностью принимать участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов, в том числе в целях выявления в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен знать:

- основные теории и методологию исследования организационно-корпоративных конфликтов;
- историю развития конфликтологических знаний;
- место организационно-корпоративной конфликтологии в системе юридических наук и конфликтологии.

Должен уметь:

- анализировать конфликтные ситуации различных уровней;
- интерпретировать процессы, происходящие в организациях корпоративного типа, внутренние и внешние организационно-корпоративные конфликты с позиции различных методологических подходов;
- применять методы конкретных эмпирических исследований в юриспруденции и конфликтологии.

Должен владеть:

- понятийным аппаратом организационно-корпоративной конфликтологии;
- навыками определения и интерпретации организационно-корпоративных конфликтов;
- основными технологиями урегулирования и разрешения организационно-корпоративных конфликтов.

Должен демонстрировать способность и готовность:

- к анализу основных этапов развития организационно-корпоративных конфликтов и выработке способов и методов урегулирования организационно-корпоративных конфликтов;
- применять полученные навыки на практике.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел "М2.В.ОД.3 Профессиональный" основной профессиональной образовательной программы 030900.68 "Юриспруденция (Альтернативные методы разрешения юридических конфликтов)" и относится к обязательным дисциплинам.
Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) на 144 часа(ов).

Контактная работа - 36 часа(ов), в том числе лекции - 6 часа(ов), практические занятия - 30 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 90 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 18 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 3 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине/ модулю

N	Раздел дисциплины/ модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Цель и задачи курса "Организационно-корпоративные конфликты".	3	0	2	0	4
2.	Тема 2. Теоретико-методологические подходы в изучении организационно-корпоративных конфликтов.	3	2	4	0	18
3.	Тема 3. Понятие и структура организационно-корпоративного конфликта.	3	0	2	0	8
4.	Тема 4. Причины возникновения и типы организационно-корпоративных конфликтов.	3	2	4	0	12
5.	Тема 5. Методы исследования организационно-корпоративных конфликтов.	3	0	4	0	14
6.	Тема 6. Методы диагностики организационно-корпоративных конфликтов.	3	0	4	0	8
7.	Тема 7. Методы управления организационно-корпоративными конфликтами.	3	2	4	0	12
8.	Тема 8. Технологии управления организационно-корпоративными конфликтами.	3	0	6	0	14
	Итого		6	30	0	90

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Цель и задачи курса "Организационно-корпоративные конфликты".

Цель и задачи курса "Организационно-корпоративные конфликты". Структура и основные темы курса "Организационно-корпоративные конфликты". Организационно-корпоративные конфликты как предмет изучения конфликтологии и юридических наук. Знания, необходимые конфликтологу в исследовании проблем организационно-корпоративных конфликтов. Основные сложности, встречающиеся у студента при изучении курса "Организационно-корпоративные конфликты".

Тема 2. Теоретико-методологические подходы в изучении организационно-корпоративных конфликтов.

Философско-социологическая традиция в изучении организационно-корпоративных конфликтов. Классические исследования конфликтов. Изучение конфликтов в социал-дарвинизме (Л. Гумплович, У. Самнер). Исследование конфликтов в рамках классической социологии (К. Маркс и Г. Зиммель). Работы М. Вебера по конфликтам в древних обществах и социальных организациях. Школа индустриальной социологии Э. Мэйо. Теория конкуренции и конфликта Р. Парка. "Теория конфликта" как альтернатива "теории порядка" (Т. Парсонс). Концепции в рамках "теории конфликта". Функциональная концепция конфликта (Л. Козер). Диалектическая концепция конфликта (Р. Дарендорф). Теория структурного насилия (Й. Галтунг). "Общая теория конфликта" (К. Боулдинг, Л. Крисберг). "Теория разрешения конфликтов" (Дж. Бертон).

Психологическая традиция в изучении организационно-корпоративных конфликтов. Психоаналитическое (З. Фрейд, А. Адлер, К. Хорни, Э. Фромм), социотропное (У. Мак-Дугалл, С. Сигеле и др.), этологическое (К. Лоренц, Н. Тинберген) направления, теория групповой динамики (К. Левин, Д. Креч, Л. Линдсей), фрустрационно-агрессивное (Д. Доллард, Л. Берковитц, Н. Миллер), поведенческое (А. Басс, А. Бандура, Р. Сирс), социометрическое (Д. Морено, Э. Дженигс, С. Додд, Г. Гурвич) и интеракционистское (Д. Мид, Т. Шибутани, Д. Шпигель) направления. Современные подходы: теоретико-игровой (М. Дойч), теория организационных систем (Р. Блейк, Дж. Мутон), теория и практика переговорного процесса (Д. Прюитт, Д. Рубин, Р. Фишер,

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

У. Юри).

Тема 3. Понятие и структура организационно-корпоративного конфликта.

Понятие и основные характеристики организационно-корпоративного конфликта. Структура организационно-корпоративного конфликта. Объект и предмет организационно-корпоративного конфликта. Участники организационного конфликта. Внутренняя и внешняя среда организационно-корпоративного конфликта. Информационное поле и его влияние на возникновение и развитие конфликта.

Тема 4. Причины возникновения и типы организационно-корпоративных конфликтов.

Школа научного направления. Конфликт как нарушение гармонии в сфере взаимодействия администрации и рабочих, результат нерациональной организации и оплаты труда (Ф. Тейлор). Конфликт в производственной организации (К. Боулдинг).

Школа человеческих отношений. Конфликт как проекция патологических отношений на организацию (Э. Мэйо). Конфликт как результат реализации ненаучных принципов управления людьми, не соответствующих природе человека (Д. МакГрегор).

Школа социальных систем. Противоречие между человеком и организацией в целом, противоречие между человеком и формальной организацией, противоречия в требованиях (моральные кодексы) (Ч. Барнард). Дивергенция целей (Г. Саймон, Ф. Селзник).

Ситуационный подход. Дифференциация функций и задач структурных элементов организации как причина конфликтов (П. Лоуренс, Дж. Лорш).

Типологии организационно-корпоративных конфликтов. Виды и сферы предконфликтной деятельности (конфликт кооперации, конфликт соревнований, конкуренции). Тип субъекта (внутриличностный, межличностный, межгрупповой (внутриорганизационный и межорганизационный), межэтнический). Форма разрешения конфликта (насильственный, ненасильственный). Результат завершения конфликта (конструктивный, деструктивный). Длительность протекания (кратковременный, долговременный). Различия в восприятии участников процесса (М. Дойч): действительный конфликт, неправильно разрешенный (смещенный) конфликт, латентный конфликт, ложный конфликт, патологический конфликт (конфликт взаимопонимания).

Тема 5. Методы исследования организационно-корпоративных конфликтов.

Основные этапы изучения организационно-корпоративных конфликтов. Программа изучения конфликтного взаимодействия. Определение объекта, предмета, цели и задач в научном исследовании. Теоретическая интерпретация понятий в научном исследовании. Постановка гипотез в программе исследования. Основные и косвенные гипотезы.

Количественные и качественные методы исследования организационно-корпоративных конфликтов. Фокус-группа как опросный метод получения данных. Организация фокус-групп. Понятие и виды наблюдения. Преимущества и недостатки наблюдения как метода сбора эмпирических данных. Метод контент-анализа в эмпирическом исследовании. Понятие и стадии эксперимента. Виды экспериментов.

Системный метод в изучении организационно-корпоративных конфликтов. Метод сравнительного анализа в исследовании конфликтов.

Тема 6. Методы диагностики организационно-корпоративных конфликтов.

Схема описания диагностических средств. Описательные и аналитические методы. Методики, основанные на использовании опросных методов. Социометрические методики диагностики организационно-корпоративных конфликтов. Методы диагностики межгрупповых конфликтов.

Тема 7. Методы управления организационно-корпоративными конфликтами.

Понятие "управление организационно-корпоративным конфликтом". Завершение конфликта. Урегулирование и разрешение конфликта. "Деэскалирующие" стратегии управления организационно-корпоративным конфликтом. Предупреждение и профилактика конфликта. Стратегии управления актуализированными конфликтами. Стратегии управления конфликтами (Ф. Глазл): стратегия сдерживания, стратегия сопровождения процессов, социо-терапевтическое сопровождение процессов, стратегия посредничества, третейский суд, силовое вмешательство. Управление организационно-корпоративными конфликтами на постконфликтной стадии. Институционализация конфликта. Стимулирование как метод управления конфликтами.

Тема 8. Технологии управления организационно-корпоративными конфликтами.

Особенности социальных технологий управления организационно-корпоративными конфликтами. Посредничество при управлении организационно-корпоративными конфликтами. Формальное, неформальное и общественное посредничество. Посредник как третья сторона и посредник-управляющий. Критерии эффективности посредничества как технологии управления конфликтами. Переговоры как способ управления организационными конфликтами. Условия начала переговоров. Этапы ведения переговоров. Способы подачи позиции участникам переговоров. Тактики ведения переговоров.

Медиация как способ урегулирования организационно-корпоративных конфликтов. Преимущества медиации. Принципы и этапы проведения медиации. Технологии медиативного процесса.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года N301).

Письмо Министерства образования Российской Федерации N14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Положение от 24 декабря 2015 г. • 0.1.1.67-06/265/15 "О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет""

Положение N 0.1.1.67-06/241/15 от 14 декабря 2015 г. "О формировании фонда оценочных средств для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет""

Положение N 0.1.1.56-06/54/11 от 26 октября 2011 г. "Об электронных образовательных ресурсах федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет""

Регламент N 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. "Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет""

Регламент N 0.1.1.67-06/11/16 от 25 января 2016 г. "О балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет""

Регламент N 0.1.1.67-06/91/13 от 21 июня 2013 г. "О порядке разработки и выпуска учебных изданий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет""

Розанова Н.М. Корпоративное управление: учебник для бакалавриата и магистратуры - http://static.my-shop.ru/product/pdf/226/2259280.pdf

Учебное пособие "Конфликтология" - http://sbiblio.com/BIBLIO/archive/unknown_konflictions/33.aspx

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 3			
	Текущий контроль		
1	Научный доклад	ПК-10 , ПК-3 , ОК-1 , ПК-9 , ПК-14	2. Теоретико-методологические подходы в изучении организационно-корпоративных конфликтов.
2	Устный опрос	ПК-13 , ПК-11 , ПК-9 , ПК-5 , ОК-3	5. Методы исследования организационно-корпоративных конфликтов.
3	Письменная работа	ПК-14 , ПК-11 , ПК-10 , ПК-6	7. Методы управления организационно-корпоративными конфликтами.

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
	Экзамен	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ПК-1, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-15, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9	

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	**Хорошо**	**Удовл.**	**Неуд.**	
Семестр 3					
Текущий контроль					
Научный доклад	Тема полностью раскрыта. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом по теме работы. Использованы надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы и применённые методы соответствуют поставленным задачам.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрирован средний уровень владения материалом по теме работы. Использованы надлежащие источники. Структура работы и применённые методы в основном соответствуют поставленным задачам.	Тема частично раскрыта. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Использованные источники, структура работы и применённые методы частично соответствуют поставленным задачам.	Тема не раскрыта. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Использованные источники, структура работы и применённые методы не соответствуют поставленным задачам.	1
Устный опрос	В ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	2
Письменная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьёзные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	3

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	**Хорошо**	**Удовл.**	**Неуд.**	
Экзамен	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Семестр 3

Текущий контроль

1. Научный доклад

Тема 2

Темы научных докладов:

1. Философско-социологическая традиция в изучении организационно-корпоративных конфликтов.
2. Изучение конфликтов в социал-дарвинизме (Л. Гумплович, У. Самнер).
3. Исследование конфликтов в рамках классической социологии (К. Маркс и Г. Зиммель).
4. Работы М. Вебера по конфликтам в древних обществах и социальных организациях.
5. Школа индустриальной социологии Э. Мэйо.
6. Теория конкуренции и конфликта Р. Парка.
7. "Теория конфликта" как альтернатива "теории порядка" (Т. Парсонс).
8. Функциональная концепция конфликта (Л. Козер).
9. Теория структурного насилия (Й. Галтунг).
10. "Общая теория конфликта" (К. Боулдинг, Л. Крисберг).
11. Психологическая традиция в изучении организационно-корпоративных конфликтов.
12. Теория организационных систем (Р. Блейк, Дж. Мутон).

2. Устный опрос

Тема 5

Вопросы для устного опроса:

1. Основные этапы изучения организационно-корпоративных конфликтов.
2. Программа изучения конфликтного взаимодействия.
3. Количественные и качественные методы исследования организационно-корпоративных конфликтов.
4. Системный метод в изучении организационно-корпоративных конфликтов.
5. Метод сравнительного анализа в исследовании конфликтов.

3. Письменная работа

Тема 7

Вопросы для контрольной работы:
1. Что такое "управление организационно-корпоративным конфликтом"? каковы его основные компоненты?
2. Какие формы завершения организационно-корпоративных конфликтов Вы знаете?
3. Чем, на Ваш взгляд, отличается предупреждение от профилактики организационно-корпоративного конфликта?
4. Какие стратегии управления актуализированными конфликтами Вы знаете?
5. Каковы характеристики стимулирования как метода управления конфликтами?

Экзамен

Вопросы к экзамену:
1. Цель и задачи курса "Организационно-корпоративные конфликты".
2. Организационно-корпоративные конфликты как предмет изучения конфликтологии и юридических наук.
3. Классические исследования конфликтов.
4. Изучение конфликтов в социал-дарвинизме (Л. Гумплович, У. Самнер).
5. Исследование конфликтов в рамках классической социологии (К. Маркс и Г. Зиммель).
6. Работы М. Вебера по конфликтам в древних обществах и социальных организациях.
7. Школа индустриальной социологии Э. Мэйо.
8. Теория конкуренции и конфликта Р. Парка.
9. "Теория конфликта" как альтернатива "теории порядка".
10. Функциональная концепция конфликта (Л. Козер).
11. Диалектическая концепция конфликта (Р. Дарендорф).
12. Теория структурного насилия (Й. Галтунг).
13. "Общая теория конфликта" (К. Боулдинг, Л. Крисберг).
14. "Теория разрешения конфликтов" (Дж. Бертон).
15. Психоаналитическое направление исследования конфликтов (З. Фрейд, Э. Фромм).
16. Социотропное и этологическое направления изучения конфликтов.
17. Теория групповой динамики (К. Левин, Д. Креч).
19. Особенности применения социометрического направления в исследовании организационно-корпоративных конфликтов.
20. Интеракционистское направление в изучении конфликтов (Д. Мид, Т. Шибутани.
21. Теория организационных систем (Р. Блейк, Дж. Мутон).
22. Понятие и основные характеристики организационно-корпоративного конфликта.
23. Структура организационно-корпоративного конфликта.
24. Объект и предмет организационно-корпоративного конфликта.
25. Участники организационного конфликта.
26. Внутренняя и внешняя среда организационно-корпоративного конфликта.
27. Причины организационно-корпоративных конфликтов.
28. Конфликт как проекция патологических отношений на организацию (Э. Мэйо).
29. Конфликт как результат реализации ненаучных принципов управления людьми, не соответствующих природе человека (Д. МакГрегор).
30. Школа социальных систем в объяснении причин возникновения организационных конфликтов.
31. Дифференциация функций и задач структурных элементов организации как причина конфликтов (П. Лоуренс, Дж. Лорш).
32. Типы организационно-корпоративных конфликтов.
33. Основные этапы изучения организационно-корпоративных конфликтов.
34. Программа изучения конфликтного взаимодействия.
35. Количественные и качественные методы исследования организационно-корпоративных конфликтов.
36. Системный метод в изучении организационно-корпоративных конфликтов.
37. Метод сравнительного анализа в исследовании конфликтов.
38. Описательные и аналитические методы диагностики организационно-корпоративных конфликтов.
39. Социометрические методики диагностики организационно-корпоративных конфликтов.
40. Методы диагностики межгрупповых конфликтов.
41. Понятие "управление организационно-корпоративным конфликтом". Завершение конфликта.
42. Урегулирование и разрешение организационно-корпоративного конфликта.
43. "Деэскалирующие" стратегии управления организационно-корпоративным конфликтом.
44. Предупреждение и профилактика конфликта.
45. Стратегии управления актуализированными конфликтами.
46. Управление организационно-корпоративными конфликтами на постконфликтной стадии.
47. Стимулирование как метод управления конфликтами.
48. Посредничество при управлении организационно-корпоративными конфликтами.
49. Переговоры как способ управления организационными конфликтами.
50. Способы подачи позиции участникам переговоров.

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 3			
Текущий контроль			
Научный доклад	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты оцениваются также ораторские способности.	1	20
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	2	10
Письменная работа	Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	3	20
		Всего:	50
Экзамен	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература:

1. Гунибский М. Ш. Юридическая конфликтология: учеб. пособие / М. Ш. Гунибский; отв. ред. Л. А. Демина. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2015 - 176 с. - URL: http://znanium.com/bookread2.php?book=505657

2. Корпоративные отношения: комплексные проблемы теоретич. изучения и нормативно-правового регулир.: Монография / А.Н. Беседин и др.; Отв. ред. Е.Д. Тягай. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 144 с. - URL: http://znanium.com/bookread2.php?book=433874

3. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты...): Учеб. пос. / С.Д. Резник и др.; Под ред. С.Д. Резника. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с. // http://znanium.com/bookread2.php?book=424020

4. Орехов С.А. Корпоративный менеджмент / Орехов С.А., Селезнев В.А., - 4-е изд. - М.: Дашков и К, 2017. - 440 с. - URL: http://znanium.com/bookread2.php?book=415590

5. Решетникова К.В. Конфликты в системе управления: учеб. пособие для студентов вузов / К. В. Решетникова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 175 с. - URL: http://znanium.com/bookread2.php?book=490936

7.2. Дополнительная литература:

1. Беседин А.Н. Корпоративные отношения: комплексные проблемы теоретич. изучения и нормативно-правового регулир.: Монография / А. Н. Беседин и др.; Отв. ред. Е. Д. Тягай. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 144 с. - URL: http://znanium.com/bookread2.php?book=433874

2. Бочарова И. Ю. Корпоративное управление: Учебник / И.Ю. Бочарова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 368 с. - URL: http://znanium.com/bookread2.php?book=447217

3. Корпоративное право: учеб. пособие для студентов вузов / под ред. И. А. Еремичева, Е. А. Павлова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. - 499 с. - URL: http://znanium.com/bookread2.php?book=391638

4. Орехов С. А. Корпоративный менеджмент: Учебное пособие / С. А. Орехов, В. А. Селезнев, Н. В. Тихомирова; под общ. ред. д.э.н., проф. С. А. Орехова. - 3-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация 'Дашков и К', 2013. - 440 с. // http://znanium.com/bookread2.php?book=415590

5. Решетникова К.В. Организационная конфликтология: Учеб. пособие / К.В. Решетникова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 175 с. - URL:

http://znanium.com/bookread2.php?book=156889

6. Распопов В.М. Корпоративное управление: Учебник / В. М. Распопов, В. В. Распопов. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с. - URL: http://znanium.com/bookread2.php?book=472347

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Journal of Conflict Resolution - http://jcr.sagepub.com/

Журнал "Конфликтология" - http://conflictology.ru/index.php/conflict

Журнал "Социологические исследования" - http://www.isras.ru/socis.html

Институт исследований мира, Осло, Норвегия - http://www.prio.no

Факультет мира и разрешения конфликтов, Университет Уппсалы, Швеция - http://www.pcr.uu.se

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Самостоятельная внеаудиторная работа является высшей формой самоорганизации познавательной деятельности студента и решает разнообразные дидактические задачи: закрепление, углубление, расширение, систематизация знаний, полученных во время внеаудиторных занятий, самостоятельное овладение новым учебным материалом, формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда, профессиональных умений; развитие самостоятельности мышления, формирование волевых черт характера, способности к самоорганизации.

Самостоятельная работа студентов требует определенного уровня способности к самообразованию, а также устойчивых навыков работы с учебной и научной литературой.

Письменные работы, научные доклады, устный опрос предусмотрены рабочей программой дисциплины и являются формой оценки знаний студентов.

Подготовка к устному опросу осуществляется по определенной преподавателем теме дисциплины, включающей в себя ряд вопросов. При опросе студентов учитывается объем материала, полученного как на лекциях, так и семинарских занятиях. Данная форма контроля предполагает использование двух типов вопросов: на знание теоретического материала и дискуссионные вопросы. Подготовку к опросу необходимо осуществлять по лекционному материалу, а также использовать рекомендуемую по дисциплине литературу.

Подготовка научного доклада выступает в качестве одной из важнейших форм самостоятельной работы студентов. Научный доклад представляет собой исследование по конкретной проблеме, изложенное перед аудиторией слушателей. Успешное выступление во многом зависит от правильной организации самого процесса подготовки научного доклада.

Работа по подготовке научного доклада включает не только знакомство с литературой по избранной тематике, но и самостоятельное изучение определенных вопросов. Она требует от студента умения провести анализ изучаемой проблемы, способности наглядно представить итоги проделанной работы, и что очень важно - заинтересовать аудиторию результатами своего исследования. Следовательно, подготовка научного доклада требует определенных навыков.

Необходимыми условиями успешного выполнения научного доклада являются: 1) осмысленный и ответственный выбор темы, недостаточно теоретически исследованной в конфликтологической литературе (в том случае, если студенту предоставлен свободный выбор темы); 2) активность и целеустремленность в поиске и отборе литературы и прочих источников для написания работы; 3) авторский подход к рассмотрению выбранной проблемы.

При написании научного доклада студентам необходимо руководствоваться следующими правилами:

- материал, использованный в докладе, должен относиться строго к выбранной теме;
- необходимо изложить основные аспекты проблемы не только грамотно, но и в соответствии с той или иной логикой (хронологической, тематической, событийной и др.)
- при изложении следует сгруппировать идеи разных авторов по общности точек зрения или по научным школам;
- научный доклад должен заканчиваться подведением итогов проведенной исследовательской работы.

Написание научного доклада предполагает несколько этапов:

1. Выбор темы (в случае необходимости предполагается консультация с преподавателем).
2. Подбор литературы по теме.
3. Изучение, анализ и обработка собранной информации.
4. Формирование концепции работы, составление развернутого плана.
5. Написание и оформление работы.
6. Выступление с научным докладом.

Структура научного доклада состоит из следующих частей: вступление, основная часть, заключение.

Важной частью выполнения научного доклада является выступление с ним. Подготовив материал для доклада, следует решить вопрос о записях к выступлению: готовить полный текст доклада, составить подробные тезисы выступления или приготовить краткие рабочие записи. Научный доклад представляет собой устное произведение, чтение вслух подготовленного текста недопустимо.

Научный доклад может считаться успешно выполненным, если носит самостоятельный и творческий характер. Показателем этого являются присутствие в работе авторских суждений по поводу рассматриваемых вопросов и проблемы в целом.

Выполнение письменной работы. В течение семестра на практических занятиях студент выполняет одну или две письменные работы. Письменная работа направлена на закрепление полученных ранее теоретических знаний и выработку навыков самостоятельной работы. Письменная работа проводится по определенному объему теоретического материала (по одной теме). Как правило, студенты извещаются о проведении письменной работы заранее. В письменной работе могут присутствовать вопросы двух видов: вопросы, направленные на знание определенного теоретического материала либо творческие вопросы (студенту предлагается рассмотреть вопрос однозначного ответа на который не существует).

Работы проверяются преподавателем, оценка выставляется по БРС. Все письменные работы должны быть выполнены до начала зачетно-экзаменационной работы. В период сессии студенты систематизируют свои теоретические знания по дисциплине.

Подготовку к экзамену по данному курсу необходимо начинать заранее. Все необходимые вопросы, возникающие у студентов по дисциплине, можно задавать на консультации. При подготовке к экзамену следует использовать лекционный материал, знания и умения, полученные на семинарских занятиях, а также список рекомендуемой литературы по курсу.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Освоение дисциплины "Организационно-корпоративные конфликты" предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе " БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен обучающимся. В ЭБС " БиблиоРоссика " представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины "Организационно-корпоративные конфликты" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB,audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудованием имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;

- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;

- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;

- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 030900.68 "Юриспруденция" и магистерской программе Альтернативные методы разрешения юридических конфликтов .