

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

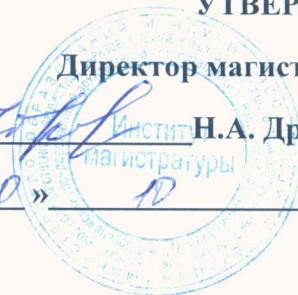
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Воронежский государственный архитектурно-строительный университет

УТВЕРЖДАЮ

Директор магистратуры

 Н.А. Драпалюк

« 20 » 10 2015 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины «Конфликтология»

Направление подготовки (специальность) – 38.04.02 Менеджмент

Квалификация (степень) выпускника магистр

Нормативный срок обучения 2 года/2 года 5 месяцев

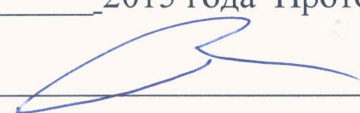
Форма обучения очная/заочная

Авторы программы: Киреева Е.А. (ст.препод.)



Программа обсуждена на заседании кафедры Управления строительством

« 15 » 10 2015 года Протокол № 2/1

Зав. кафедрой  Баркалов С.А.

Воронеж 2015

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины «Конфликтология» является участие студента в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации; изучение понятия управления конфликтами, регулирование конфликта, методов и стилей разрешения конфликта; изучение творческого подхода к управлению организациями с распределенными полномочиями между центром и субъектами управления, а также этика и личные качества участников предпринимательской деятельности.

1.2. Задачи освоения дисциплины

Основные задачи дисциплины «**Конфликтология**»:

- сравнение организационной культуры по национальным особенностям;
- представление организации будущего с учетом темпераментов личности и гендерных конфликтов;
- знакомство студентов с развитием современной конфликтологии;
- изучение методов управления конфликтами;
- изучение объективных и личностных факторов возникновения конфликта;
- изучение способов предупреждения и разрешения конфликтов;
- изучение причин и профилактика стрессовых ситуаций, стратегия стрессоустойчивого поведения;
- знакомство со способами проведения переговоров как способа разрешения конфликтов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Конфликтология» относится к вариативной части учебного плана.

Изучение дисциплины «Конфликтология» требует основных знаний, умений и компетенций студента по курсу «Основы теории управления»,

поскольку ее изучение требует знаний об основных функциях, законов и подходов управления.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Процесс изучения дисциплины «Конфликтология» направлен на формирование следующих компетенций:

- общекультурные (ОК):

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)

- профессиональные компетенции:

- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)
- способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, (ПК-4)
- способностью разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания(ПК-11)

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- разработку корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)

Уметь:

- использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, (ПК-4)

- разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания(ПК-11)

Владеть:

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «**Конфликтология**» составляет 4 зачетных единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	курсы	
		2/2,5	-/-
Аудиторные занятия (всего)	36/6	36/6	
В том числе:			
Лекции	12/2	12/2	
Практические занятия (ПЗ)	24/4	24/4	
Лабораторные работы (ЛР)			
Самостоятельная работа (всего)	108/134	108/134	
В том числе:	108/134	108/134	
Курсовой проект			
Контрольная работа	0	0	
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	4/4	4/4	
Общая трудоемкость час	144	144	

зач. ед.	4	4	
----------	---	---	--

Примечание: здесь и далее числитель – очная/знаменатель – заочная формы обучения.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Становление и предмет конфликтологии	Формирование конфликтологических идей. Развитие отечественной конфликтологии. Понятийный аппарат конфликтологии (ее предмет и объект). Исследовательские методы науки о конфликте.
2.	Общая теория конфликта	Понятие и типология конфликтов Структура конфликта. Причины конфликтов. Понятие функции конфликта. Конструктивные функции конфликта. Деструктивные функции конфликта. Динамика конфликта. Послеконфликтный период
3.	Виды конфликтов	Понятие и виды внутриличностных конфликтов. Причины и последствия внутриличностного конфликта. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов. Понятие и природа стресса. Причины и источники стресса. Профилактика стрессов в производственных ситуациях. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения
4.	Конфликты на различных уровнях социальной системы	Понятие и особенности межличностного конфликта. Межличностные конфликты в семье. Межличностные конфликты педагогическом процессе. Специфика конфликта в организации. Организационные конфликты. Производственные конфликты. Трудовые конфликты в организации. Инновационные конфликты. Особенности управления конфликтами. Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов. Политические конфликты. Этнические конфликты

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
5.	Способы предупреждения и разрешения конфликтов	Трудности профилактики конфликтов и способы их предупреждения. Проблема конфликтных личностей. Современный менеджмент о профилактике конфликта. Нормы деловой этики и предупреждение конфликтов. Тактика избегания конфликта и метод насилия. Два подхода к разрешению конфликта. Тактика скрытых действий и проблема “цены конфликта”. Основные механизмы осуществления тактики взаимного выигрыша. Универсальные средства разрешения конфликтов и его результаты. Общая характеристика переговоров. Стратегии ведения переговоров. Динамика переговоров. Тактические приемы ведения переговоров. Посредничество в переговорном процессе

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№№ разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин						
		1	2	3	4	5		
1	Модели и механизмы стимулирования	+	+	+	+	+		

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Все-го час.
1.	Становление и предмет конфликтологии	2/0,3	4/0,5		20/26	26/26,8
2.	Общая теория конфликта	2/0,3	4/0,5		20/26	26/26,8
3.	Виды конфликтов	2/0,4	4/1		20/26	26/27,4
4.	Конфликты на различных уровнях социальной системы	2/1	4/1		20/26	26/28

5.	Способы предупреждения и разрешения конфликтов	4/1	8/1		28/30	40/32
----	--	-----	-----	--	-------	-------

5.4. Практические занятия

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
1	1	Изучение понятия и типологии конфликтов. Определение типов возникающих конфликтов в зависимости от тех или иных вариантов их регулирования.	4/0,5
2	2	Анализ элементов и факторов конфликта	2/0,25
3	2	Базовые характеристики личности. Какой вы человек (тест). Анализ причин возникновения конфликта по Дж. Тернеру. Определение основных направлений характера по К. Леонгарду	2/0,25
4	3	Игра-тренинг «Внутриличностные конфликты». Показать студентам механизмы вовлечения человека в состояние внутриличностного конфликта, ознакомить их со способами предотвращения конфликта и выхода из него, научить их методам стрессоустойчивости. Тест: «Кто я? Капитан? Рулевой? Пассажир?» помогает лучше понять черты характера, степень подверженности внутриличностным конфликтам и уровень вашей сопротивляемости им.	4/1
5	4	Анализ причин стресса, а также способы выхода из него. Задание - сформулируйте свои рекомендации выхода из стрессовой ситуации. Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге.	4/1
6	5	Изучение классификации функций конфликта, сформулированная Э.А. Уткиным. Задание - дайте им свою оценку с точек зрения их содержания, полноты и убедительности. Сравните данную классификацию с перечнем функции конфликта Л. Козера	4/0,5

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
7	5	Анализе функций конфликта в приводимой ситуации с точек зрения их роли и значения для различных субъектов конфликта. Объяснение основных периодов и этапов динамики конфликта. Задание - приведите примеры к каждому из них.	4/0,5

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, КУРСОВЫХ И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Курсовые проекты не предусмотрены учебным планом

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО И ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «КОНФЛИКТОЛОГИЯ»

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

№ п/п	Компетенция (общекультурная – ОК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	курс
1	разработку корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)	2
	- использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, (ПК-4) - разрабатывать учебные программы и методическое	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)	2

	обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания(ПК-11)		
	• способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1) • готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)	2

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля			
		УО	Т	Р	З
Знает	• разработку корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)	+	+	+	+
Умеет	• использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, (ПК-4)	+	+	+	+

	• разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания(ПК-11)				
Владеет	• способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1) • готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)	+	+	+	+

7.2.1.Этап текущего контроля знаний

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по пятибальной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	• разработку корпоративной стратегии, программы организационного развития и	отлично	Полное или частичное посещение лекционных и

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)		практических занятий. Выполненные Т, Р и УО на оценки «отлично».
Умеет	- использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, (ПК-4) - разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания(ПК-11)		
Владеет	- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1) - готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)		
Знает	разработку корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)	хорошо	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т, Р и УО на оценки «хорошо».
Умеет	использовать количественные и качественные методы для		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, (ПК-4) разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания(ПК-11)		
Владеет	- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1) - готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)		
Знает	разработку корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)		
Умеет	- использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, (ПК-4) - разрабатывать учебные	удовлетворительно	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполненные Т, Р и УО

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания(ПК-11)		
Владеет	• способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1) • готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)		
Знает	• разработку корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)		
Умеет	• использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, (ПК-4) • разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в	неудовлетворительно	Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные Т, Р и УО

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	процессе их преподавания(ПК-11)		
Владеет	• способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1) • готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)		
Знает	• разработку корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)		
Умеет	• использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, (ПК-4) • разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания(ПК-11)	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий. Невыполненные Т, Р и УО
Владеет	• способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1)		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)		

7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний

В восьмом семестре / на пятом курсе результаты промежуточного контроля (зачет) оцениваются по двухбалльной шкале с оценками:

- «зачтено»;
- «не зачтено».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	разработку корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)	зачтено	1. Студент демонстрирует полное понимание вопросов. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.
Умеет	- использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, (ПК-4) - разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять		2. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. 3. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов. Большинство

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	современные методы и методики в процессе их преподавания(ПК-11)		требований, предъявляемых к заданию выполнены.
Владение	• способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1) • готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)		
Знает	• разработку корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)	не зачтено	1. Студент демонстрирует небольшое понимание вопросов. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. 2. Студент демонстрирует непонимание вопросов. 3. У студента нет ответа. Не было попытки выполнить задание.
Умеет	• использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, (ПК-4) • разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	методики в процессе их преподавания(ПК-11)		
Владение	• способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1) • готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)		

7.3. Примерный перечень оценочных средств

7.3.1 Темы рефератов

Организационные конфликты

Организационные конфликты, их виды, признаки, а также рекомендации и пути наиболее рационального выхода из конфликтной ситуации

Организационный климат

Понятие организационного климата Управление организационным климатом

Особенности различия национальных бизнес-культур и стилей поведения менеджеров в аспекте сравнительного менеджмента

Сравнительный менеджмент как раздел теории и практики менеджмента
Возникновение сравнительного менеджмента в России Теории культуры
Универсальный подход - Теория культурных универсалий Системный подход к культуре Ценностный подход Классификации деловых культур
Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры

Особенности формирования рабочей группы в организации

Основы теории рабочей группы в организации Рабочая группа: понятие и социально-психологические особенности Стадии развития группы в

организации Теоретические подходы к формированию команд II.
Эффективная рабочая группа – залог успеха общего дела

Отклоняющееся (девиантное) поведение и его корректировка в организации

Анализ теоретических аспектов системного и ситуационного подходов к управлению Характеристика торгового предприятия Понятие девиантного поведения. Формы его проявления на уровне организации Анализ склонности к девиантному поведению у сотрудников организации Анализ шкалы Предложения по предотвращению девиантного поведения.

Организационный дизайн

Проектирование организации и ОПю Методология дизайна. Модификация поведения. Дизайн работы и рабочих мест. Система оплаты и вознаграждения. Управление по целям. Партисипативный менеджмент. Характеристики рабочих заданий, влияющие на удовлетворенность работой

«Качество трудовой жизни»

Организация заданий в работу (Jobdesign). «Качество трудовой жизни». Социальное проектирование. Норма управляемости. Норма управляемости и размер подразделения. Диапазон контроля. Игры контроля

Организационное поведение и организационная социализация

Социализация и профессиональная адаптация. Социализация и карьера. Стадии социализации. Социализация и стратегии организации в социальной области. Организационная социализация и кадровая политика. Социализация и социальное проектирование. Социальная культура организации

Среда организации, внутриорганизационные процессы и поведение

Структура и состояние внешней среды организации. Типы и структура внешней среды организации. Состояние внешней среды организации. Гипертурбулентная среда и дезорганизационное поведение. Репрезентативное поведение. Факторы, влияющие на поведение представителей. Культурная составляющая репрезентативного поведения. Переговоры и деловое общение в международном бизнесе

Организационное поведение в условиях изменений в организации
Изменения в организации и их источники. Внешние и внутренние источники изменений. Изменения, связанные с жизненным циклом организации. Жизненный цикл и стратегии выживания организации. Антикризисное управление изменениями. Сокращение организации. Упадок и деградация организации. Изменения в организации и поведение людей. Сопротивление организационным изменениям. Управление поведением в условиях изменений.

Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.

Эволюция конфликтологических идей в античной философии.

Проблема конфликта в средневековой философии и философии эпохи Возрождения.

Проблема конфликта в философии Нового времени.

Проблема конфликта в классической немецкой философии.

Особенности развития теории конфликта во второй половине XIX и первой половине XX веков.

Особенности развития конфликтологии в России.

Современные проблемы развития конфликтологии.

Современные конфликты в обществе: сущность, содержание и формы проявления.

Движущие силы и мотивация конфликтов в обществе.

Уровни экономических конфликтов в обществе. Война как конфликт.

Идеологические конфликты в современном российском обществе.

Конфликты в сфере искусства.

Религиозные конфликты и основные сферы их проявления: история и современность.

Государственная власть как основной предмет политических конфликтов.

Конфликт и власть.

Диссидентское движение в бывшем СССР в свете социологии конфликта.

Соотношение глобальных проблем и глобальных конфликтов.

Экологическая катастрофа как глобальный конфликт и пути его предупреждения.

Региональные конфликты на постсоветском пространстве.

Проблемы войны и мира в истории и современности.

Международное сотрудничество по проблеме предупреждения экологической катастрофы.

Анализ организационной культуры

Организационная культура: теоретические основы
Организационная культура – понятие и определения
Формирование организационной культуры
Место организационной культуры в менеджменте
Организационная культура и управленческие стратегии фирмы
Управление организационной культурой

Анализ современной практики управления конфликтными ситуациями

Общетеоретическое исследование природы конфликта в организации
Понятие и признаки конфликта
Последствия конфликтов в организации
Анализ современной практики управления конфликтными ситуациями.
Общая характеристика предприятия
Оценка уровня конфликтности

Взаимодействие человека и организации

Понятие "организации" и ее составляющие; формирование и развитие группы как коллектива; организация управленческого труда; групповая динамика.

Виды организационных конфликтов в организации

Теоретические аспекты исследования проблемы организационных конфликтов. Сущность, причины возникновения конфликтов в организации. Пути регулирования и разрешения. организационных конфликтов. Анализ причин возникновения организационных конфликтов

Влияние организационной культуры на поведение работников

Понятие организационной культуры, типология культур, формирование управления и методов передачи организационной культуры.

Влияние процесса коммуникации на эффективность управления организацией

Процесс коммуникаций в организации как средство эффективного управления Коммуникации: сущность и содержание. Совершенствование коммуникаций для эффективного управления. и информационные технологии. Эффективность коммуникаций. Анализ коммуникационных процессов. Рекомендации по совершенствованию коммуникаций.

Использование классических теорий мотиваций в современных организациях

Теоретические особенности мотивационного процесса. Сущность и основные категории мотивации. Стадии процесса мотивации. Практическое применение классических теорий мотивации в деятельности современных организаций

Кадровая политика

Сущность и направления кадровой политики Виды кадровой политики
Стратегия управления персоналом Кадровая политика на примере конкретных предприятий

Как строиться команда изменений: от группы лидеров изменений до инновационных команд в бизнес-единицах

Основы формирования команды Личность и изменения Определение команды, её отличие от группы Выбор работы - в командах или группах Принципы создания команд Повышение эффективности работы команды
Случаи, когда использование команд может быть неэффективно.

Коммуникации в организации

Понятие и сущность коммуникации, коммуникационный процесс, преграды, эффекты восприятия, анализ системы организационных коммуникаций, проблемы повышения их эффективности.

Корпоративная культура

Принципы формирования корпоративной культуры
Понятие и роль корпоративной культуры в организации
Содержание корпоративной культуры
Этапы формирования корпоративной культуры
Принципы формирования корпоративной культуры в организации
Корпоративная культура в России
Корпоративная культура в современной экономике
Анализ моделей и типов

Личностные аспекты взаимодействия человека и организации

Специфика организационного окружения
Взаимодействие человека и организации: основные модели
Ожидания человека и организационного окружения, адаптация
Психологические основы взаимодействия человека и организационного окружения
Понятие личности, ее основные характеристики
Система ценностей как ядро личности
Установки личности

Моделирование процесса формирования и развития организационной культуры

Понятие организационной культуры
Определение понятия «организационная культура»
Моделирование процесса формирования и развития организационной культуры

Формирование организационного поведения

Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения.
Социальная политика организации.
Управление карьерой сотрудников в организациях с развитой корпоративной культурой.

Организационное поведение государственных служащих

Организационное поведение государственных служащих, нормативно-правовое регулирование государственной службы в России

7.3.2 Задания для тестирования

Тестирование оценивается по шкале правильных ответов:

100%-90% - отлично

89%-66% - хорошо

65%-50% - удовлетворительно

менее 49% - неудовлетворительно

Содержание вопросов и варианты ответов	Проставьте рейтинг
<i>1. Сущность организационного поведения состоит в:</i> а) систематическом научном анализе поведения индивидов (работников), групп, организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное выполнение поставленных задач и функционирование организации в целом с учетом воздействия внешней среды; б) совокупности действий и поступков, в которых проявляются особенности характера; с) деятельности, имеющей природные предпосылки; д) реализации целей деятельности организации; е) изучении взаимоотношений работников и поведения групп работников	
<i>2. В организационном поведении выделяют аспекты:</i> а) взаимоотношения между субъектами и объектами управления; б) поведения системы в целом и поведения людей в организации; с) требований к персоналу организации и соответствия его поведения этим требованиям; д) взаимоотношения между работниками и клиентами; е) поведения акционеров	
<i>3. Методы, используемые в организационном поведении:</i> а) экономико-математические; б) социально-экономические; с) социально-психологические; д) социально-психологические и экономико-математические; е) экономико-математические и социально-экономические	
<i>4. Организационное поведение – это:</i> а) наука о закономерностях развития и функционирования психики как особой формы жизнедеятельности и поведения человека; б) наука, изучающая поведение людей в организациях с целью нахождения наиболее эффективных методов управления и предотвращения организационных дисфункций, связанных с «человеческим фактором»; с) наука о воспитании и обучении, раскрывает сущность, цели, задачи и закономерности воспитания, образования и обучения, их роль в жизни общества и развитии личности;	

Содержание вопросов и варианты ответов	Проставьте рейтинг
d) все выше перечисленное вместе взятое ;	
5. Организационное поведение людей может быть рассмотрено со следующих взаимозависимых позиций: a) поведение на микроуровне; b) поведение на мезоуровне; c) поведение на макроуровне; d) поведение на мегауровне;	
6. Ситуационный принцип в организационном поведении обуславливает: a) приоритет внеорганизационных факторов, влияющих на структуру и процессы организации; b) приоритет случайных факторов, влияющих на структуру и процессы организации; c) полную зависимость структуры организации от ситуационных факторов; d) все выше перечисленное вместе взятое;	
7. Эффективность организации и организационное поведение измеряется по определенным показателям (критериям), которые могут быть определены и сгруппированы по следующим основаниям: a) производительность и продуктивность; b) удовлетворенность; c) адаптивность; d) развитие;	
8. Оперативные цели - это: a) итоговые показатели; b) конечные результаты, которые должны быть получены по истечении какого-то срока; c) показатели, достигнутые в результате оперативно принятых мер; d) тактические цели;	
9. Организационная социализация означает: a) процесс усвоения социокультурных ценностей и норм организации индивидуумами, что позволяет им быть полноценными членами этой организации; b) процедуру, которая производится регулярно, является признанной в данной организации, описывается правилами, охватывающими различные случаи ее применения и неизменно применяемая; c) состояние общего напряжения организма, возникающее под	

Содержание вопросов и варианты ответов	Проставьте рейтинг
действием чрезвычайного раздражителя, называемого стрессором; d) наличие жесткой системы административного управления в организации;	
10. Стадии организационной социализации включают в себя: a) предварительную социализацию для вхождения и ухода работников; b) согласование; c) привыкание; d) ролевое управление;	
11. Репрезентантное поведение - это: a) тип поведения индивидов или соц. групп, ориентированных на достижение общих целей; b) поведение участников, обладающих формальными или неформальными статусами представителей организации во внешней среде, определяемое их формальными и неформальными ролями; c) относительно стихийное к неорганизованное поведение группы людей, реагирующих на неопределенную или угрожающую ситуацию; d) поведение, доступное непосредственному наблюдению;	
12. Организационное поведение, последовательно проходя этапы от молодости до зрелости, испытывает кризисы: a) лидерства; b) автономии; c) контроля; d) бюрократизма;	

1. Содержание управления конфликтами включает:

- a) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение;
- b) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение;
- c) прогнозирование, регулирование, разрешение;
- d) прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение;
- e) анализ конфликтной ситуации, прогнозирование, предупреждение, разрешение.

2. Управление конфликтами – это:

- a) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
- b) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс его динамики в интересах развития или

разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;

- с) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- д) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- е) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.

3. Признание реальности конфликтующими сторонами, легитимизация конфликта и институционализация конфликта входят в содержание:

- а) прогнозирования конфликта;
- б) предупреждения конфликта;
- с) стимулирования конфликта;
- д) регулирования конфликта;
- е) разрешения конфликта.

4. Институционализация конфликта – это:

- а) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта;
- б) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;
- с) форма привлечения общественности для разрешения конфликта;
- д) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению уставных норм и правил поведения в конфликте;
- е) обращение к медиатору.

5. Легитимизация конфликта – это:

- а) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта;
- б) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;
- с) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению установленных норм и правил поведения в конфликте;
- д) обращение к медиатору;
- е) придание конфликту широкую огласку.

6. Принципами управления конфликтами являются:

- а) гласность, объективность и адекватность оценки конфликта, опора на общественное мнение, комплексное использование способов и приемов воздействия;

- b) гласность, объективность и адекватность оценки конфликта; анализ результатов деятельности, опора на общественное мнение;
- c) конкретно-ситуационный подход, гласность, опора на положительные качества конфликтующих, применение биографического метода;
- d) гласность, опора на общественное мнение, учет интересов руководства, прогнозирование;
- e) прогнозирование, стимулирование, регулирование, разрешение.

7. Кто из нижеперечисленных ученых разработал модель применения власти по разрешению конфликта:

- a) К. Томас и Р. Киллмен;
- b) Х. Корнелиус и Ш. Фейр;
- c) Д. Скотт и Ч. Ликсон;
- d) М. Дойч и Д. Скотт;
- e) Р. Фишер и У. Юри.

8. Предпосылками разрешения конфликта являются:

- a) достаточная зрелость конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта;
- b) достаточная зрелость конфликта, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон;
- c) наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, коллективная форма деятельности;
- d) высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности, лидерство в группе;
- e) стиль руководства, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности.

9. Что относится к форме разрешения конфликта:

- a) порицание, юмор, убеждение, уступка;
- b) уступка, компромисс, уход, сотрудничество;
- c) требования, критика, убеждение, юмор;
- d) уступка, требования, убеждение, критика;
- e) подчинение; примирение; убеждение, согласование.

10. Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации:

- a) прогнозирование и предупреждение (стимулирование);
- b) прогнозирование, предупреждение (стимулирование) и регулирование;
- c) только прогнозирование;

- d) только предупреждение (стимулирование);
- e) только регулирование.

11. Коммуникативный аспект общения отражает стремление партнеров по общению к:

- a) обмену информацией;
- b) налаживанию добрых взаимоотношений;
- c) достижению взаимопонимания;
- d) расширению темы общения;
- e) усилению информационного воздействия на партнера.

12. Технологии эффективного общения в конфликте сводятся к таким способам, приемам и средствам общения, которые позволяют достичь следующих целей:

- a) добиться убеждения соперника в своей правоте;
- b) добиться соглашения даже ценой серьезной уступки сопернику;
- c) добиться взаимного понимания и взаимной эмпатии с соперником;
- d) добиться превосходства в переговорном процессе над соперником;
- e) овладеть инициативой в споре.

13. Интерактивный аспект общения проявляется в:

- a) необходимости соблюдения партнерами установленных норм общения и проявления своей презентабельности;
- b) стремление к превосходству над партнером по общению;
- c) необходимости соблюдения партнерами установленных норм общения и стремлении их к активному воздействию друг на друга в определенном направлении;
- d) стремлении установить теплые и дружеские отношения;
- e) стремлении активизировать информационное воздействие на партнера по общению.

14. Перцептивный аспект общения выражает потребность субъектов общения в:

- a) установлении теплых дружеских взаимоотношений;
- b) сопереживании, во взаимной эмпатии;
- c) преодолении стереотипов восприятия в процессе общения;
- d) сохранении высокого статуса в общении;
- e) выявлении истинных мотивов общения у своего партнера

15. Какие из приведенных ниже рекомендаций противоречат эффективному общению:

- a) поддерживайте атмосферу доверия, взаимного уважения, проявляйте эмпатию к собеседнику;

- b) используйте невербальные средства коммуникации: частый контакт глаз; кивание головы в знак понимания и другие;
- c) стремитесь к овладению инициативой в общении, добивайтесь, чтобы вас больше слушали, постарайтесь показать свою эрудицию;
- d) в процессе приема информации не перебивайте говорящего, не давайте советы, не критикуйте;
- e) добивайтесь, чтобы вас услышали и поняли.

16. Технологии рационального поведения в конфликте это:

- a) совокупность способов психологической коррекции, направленной на обеспечение конструктивного взаимодействия конфликтантов на основе самоконтроля своих эмоций;
- b) совокупность способов воздействия на соперника, позволяющих добиться реализации своих целей в конфликте;
- c) вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у соперника намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями;
- d) поддержание высокой самооценки в переговорном процессе;
- e) спокойная реакция на эмоциональные действия соперника.

17. Какие из перечисленных ниже способов избавления от гнева разработаны Д. Скотт:

- a) визуализация, «заземление», проецирование, очищение ауры;
- b) визуализация, сублимация, проецирование, «заземление»;
- c) регрессия, сублимация, визуализация;
- d) визуализация, выдержка, сублимация, очищение ауры;
- e) сублимация, рационализация, регрессия, визуализация.

18. Первое правило самоконтроля эмоций заключается в:

- a) спокойной реакции на эмоциональные действия партнера;
- b) переводе темы разговора;
- c) отвлечении от ненужной информации;
- d) установке на рациональное восприятие соперника;
- e) попытке понять мотивы соперника.

19. Второе правило самоконтроля эмоций заключается в:

- a) установке на рациональное восприятие соперника;
- b) обмене содержанием эмоциональных переживаний в процессе спокойного общения;
- c) в переводе темы разговора;
- d) отвлечении от ненужной информации;
- e) спокойной реакции на эмоциональные действия соперника.

20. Третье правило самоконтроля эмоций заключается в:

- a) поддержании высокой самооценки в процессе общения у себя и у партнера;
- b) поддержание высокой самооценки только у себя;
- c) поддержание высокой самооценки только у партнера;
- d) поддержание высокой самооценки в глазах соперника;
- e) поддержание высокой самооценки у себя и всяческое унижение, критика соперника.

7.3.3. Вопросы для зачета

1. Сущность и черты организации
2. Внешняя и внутренняя среда организации
3. Типы организаций и организационных структур
4. Адаптивные (органические) структуры. Оптимальные структуры взаимодействия рабочих групп
5. Принципы построения гибридных структур
6. Подходы к управлению
7. Взаимодействие личности и организации
8. Жизненный цикл организации
9. История развития организационного поведения
10. Сущность организационного поведения
11. Система организационного поведения
12. Поле организационного поведения
13. Анализ современных проблем управления организационным поведением
14. Базисные концепции организационного поведения
15. Элементы системы организационного поведения
16. Модели организационного поведения
17. Моделирование организационного поведения
18. Тенденции развития моделей организационного поведения
19. Основная сущность и понятие мотивации
20. Виды мотивации
21. Мотивация групповой деятельности
22. Результативность мотивации.
23. Определение причин текучести кадров

24. Процесс создания и принятия индивидуальных и коллективных решений как дополнительная мотивационная структура
25. Организационные системы решения проблемы
26. Методы рационального решения проблемы
27. Коллективные подходы к принятию решений
28. Значения власти и влияния в организационном поведении
29. Современные подходы к проявлению власти и влияния
30. Баланс власти
31. Кризис власти
32. Концепции лидерства
33. Лидерство в организации при различных типах культур
34. Особенности стилей руководителя
35. Социально-психологический климат
36. Психологические основы межличностных отношений и образования групп
37. Процесс образования группы
38. Управление группами работников в процессе труда и групповая динамика в организациях
39. Функциональные аспекты формирования команд
40. Различия коллектива и команды
41. Управление командой
42. Самоуправляемые команды
43. Основы организационной культуры
44. Цели и задачи организационной культуры
45. Функции организационной культуры
46. Типология организационной культуры по национальным особенностям поведения персонала
47. Понятие и структура репутации и имиджа
48. Управление репутацией
49. Поведенческий маркетинг
50. Маркетинг как процесс управления
51. Изменения и нововведения в организации
52. Управление нововведениями
53. Способы преодоления сопротивлений

54. Стрессы в организации
55. Динамика стресса
56. Управление стрессом
57. Показатели эффективности в организации
58. Сущность эффективности организационного поведения
59. Повышение эффективности организационного поведения
60. Формирование конфликтологических идей.
61. Развитие отечественной конфликтологии.
62. Предмет и объект конфликтологии.
63. Методы исследования конфликта.
64. Понятие конфликта. Объект и предмет конфликта.
65. Проблема типологии конфликтов.
66. Элементы конфликта.
67. Причины и факторы возникновения конфликта.
68. Понятие и функции конфликта.
69. Динамика конфликта (предконфликтный, конфликтный, послеконфликтный период)
70. Понятие и виды внутриличностного конфликта.
71. Причины и последствия внутриличностного конфликта.
72. Способы предупреждения и разрешения внутриличностного конфликта.
73. Понятие стресса. Причины и источники его возникновения.
74. Профилактика стрессов. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивости.
75. Межличностные конфликты.
76. Организационные конфликты, их специфика. Особенности управления конфликтами.
77. Производственные и трудовые конфликты. Особенности управления конфликтами.
78. Инновационные конфликты. Особенности управления конфликтами.
79. Межгрупповые конфликты, механизмы их возникновения.
80. Типология межгрупповых конфликтов.
81. Политические и этнические конфликты.
82. Способы профилактики и предупреждения конфликтов.
83. Конфликтные личности.
84. Нормы деловой этики.
85. Тактика избегания конфликта.

86. Универсальные средства разрешения конфликта.
87. Подходы к разрешению конфликта.
88. Основные механизмы осуществления тактики взаимного выигрыша.
89. Общая характеристика переговоров.
90. Переговоры как способ разрешения конфликта.
91. Динамика переговоров.
92. Стратегия ведения переговоров.
93. Тактические приемы ведения переговоров.
94. Посредничество в переговорном процессе.
95. Формирование конфликтологических идей.
96. Развитие отечественной конфликтологии.
97. Предмет и объект конфликтологии.
98. Методы исследования конфликта.
99. Понятие конфликта. Объект и предмет конфликта.
100. Проблема типологии конфликтов.
101. Элементы конфликта.
102. Причины и факторы возникновения конфликта.
103. Понятие и функции конфликта.
104. Динамика конфликта (пердконфликтный, конфликтный, послеконфликтный период)
105. Понятие и виды внутриличностного конфликта.
106. Причины и последствия внутриличностного конфликта.
107. Способы предупреждения и разрешения внутриличностного конфликта.
108. Понятие стресса. Причины и источники его возникновения.
109. Профилактика стрессов. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивости.
110. Межличностные конфликты.
111. Организационные конфликты, их специфика. Особенности управления конфликтами.
112. Производственные и трудовые конфликты. Особенности управления конфликтами.
113. Инновационные конфликты. Особенности управления конфликтами.
114. Межгрупповые конфликты, механизмы их возникновения.
115. Типология межгрупповых конфликтов.
116. Политические и этнические конфликты.
117. Способы профилактики и предупреждения конфликтов.
118. Конфликтные личности.

119. Нормы деловой этики.
120. Тактика избегания конфликта.
121. Универсальные средства разрешения конфликта.
122. Подходы к разрешению конфликта.
123. Основные механизмы осуществления тактики взаимного выигрыша.
124. Общая характеристика переговоров.
125. Переговоры как способ разрешения конфликта.
126. Динамика переговоров.
127. Стратегия ведения переговоров.
128. Тактические приемы ведения переговоров.
129. Посредничество в переговорном процессе.

7.3.4. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Общая теория конфликта	(ПК-2) (ПК-4) (ПК-11) (ОК-1) (ОК-3)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
2	Виды конфликтов	(ПК-2) (ПК-4) (ПК-11) (ОК-1) (ОК-3)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
3	Конфликты на различных уровнях социальной системы	(ПК-2) (ПК-4) (ПК-11) (ОК-1) (ОК-3)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
4	Способы предупреждения и разрешения конфликтов	(ПК-2) (ПК-4) (ПК-11) (ОК-1) (ОК-3)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р)

			Зачет (3)
--	--	--	-----------

7.4. Порядок процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на этапе промежуточного контроля знаний

В третьем и четвертом семестрах результаты промежуточного контроля знаний (зачет/экзамен) оцениваются

Зачет по двухбалльной шкале с оценками:

- «зачтено»;
- «не зачтено».

Экзамен по пятибалльной шкале с оценками:

- «отлично»
- «хорошо»
- «удовлетворительно»
- «неудовлетворительно»

Зачет может проводиться по итогам текущей успеваемости и (или) путем организации специального опроса, проводимого в устной и (или) письменной форме.

Во время проведения экзамена (зачета) обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины

Критерии оценки: Зачет проводится по билетам, включающим 2 вопроса.

Время на выполнение: 30 минут

8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ)

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
1	Контакты и конфликты	Учебное пособие	Линчевский Э. Э.	2000	Библиотека – 10 экз.
2	Конфликтология	Учебное пособие	Дмитриев А. В.	2000	Библиотека – 10 экз.

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
3	Конфликтология	Учебное пособие	Громова О. Н.	2000	Библиотека – 10 экз.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ(МОДУЛЯ)

Методические указания по проведению практических работ (см. приложение №2 Маг Мен «Конфликтология».

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1 Основная рекомендуемая литература

№	Литература	Кол-во книг	Книгообес- печенность
1.	Веснин, Владимир Рафаилович Управление персоналом. Теория и практика:электрон. учебник. - М. : Кнорус, 2010 -1 электрон. опт. диск	10	
2.	Анцупов Анатолий Яковлевич, Шипилов Анатолий Иванович Конфликтология:[учебник]. - 5- е изд., перераб. и доп.. - Москва ; Санкт-Петербург ; Нижний Новгород [и др.] : Питер, 2013 - 503 с.	7	

10.2 Дополнительная литература:

№	Литература	Кол-во книг	Книгообес- печенность
3.	Анцупов Анатолий Яковлевич, Шипилов Анатолий Иванович Конфликтология:[учебник]. - 5-	8	

	е изд., перераб. и доп.. - Москва ; Санкт-Петербург ; Нижний Новгород [и др.] : Питер, 2014 - 503 с.		
4.	Егидес А. П. Психология конфликта: Учебное пособие. - Москва : Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013 - 320 с., http://www.iprbookshop.ru/17043	- п; э;	
5.	Решетникова К. В. Конфликты в системе управления: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом». - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013 - 175 с., http://www.iprbookshop.ru/20965	- п; э;	
6.	Сорокина Е. Г., Вдовина М. В. Конфликтология в социальной работе: Учебник для бакалавров. - Москва : Дашков и К, 2014 - 282 с., http://www.iprbookshop.ru/24791	- п; э;	

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
1	Организационная культура компании	учебное пособие	Соломанидина Т.О	2007	Библиотека – 10 экз.
2	Социология управления: от	учебное пособие	Т.П. Галкина	2004	Библиотека – 3 экз.

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерна я программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
	группы к команде				
3	современные психотехнологии	учебное пособие	Алдер Х. А.	2000	Библиотека – 6 экз.
4	Контакты и конфликты	Учебное пособие	Линчевски й Э. Э.	2000	Библиотека – 10 экз.
5	Конфликтология	Учебное пособие	Дмитриев А. В.	2000	Библиотека – 10 экз.
6	Конфликтология	Учебное пособие	Громова О. Н.	2000	Библиотека – 10 экз.

10.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

№ п/п	Наименование Интернет-ресурса	Адрес для работы
1.	http://www.iprbookshop.ru	Научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом. Уникальная платформа ЭБС IPRbooks объединяет новейшие информационные технологии и учебную лицензионную литературу
2.	http://scientbook.com	Свободная информационная площадка научного общения. Инструмент коммуникации, поиска людей и научных знаний.
3.	http://e.lanbook.com	Ресурс, включающий в себя как электронные версии книг издательства «Лань» и других ведущих издательств учебной литературы, так и электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам.
4.	http://www.public.ru	Интернет-библиотека предлагает

		широкий спектр информационных услуг: от доступа к электронным архивам публикаций русскоязычных СМИ и готовых тематических обзоров прессы до индивидуального мониторинга и эксклюзивных
5.	http://window.edu.ru/library	Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования.

11.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ВКЛЮЧАЕТ

Лекционная аудитория (оборудованная видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном).

Аудитория для проведения семинарских и практических занятий (оборудованная учебной мебелью).

Библиотека (имеющая рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Компьютерный класс.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные

	мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, подготовка и изложение рефератов, решение тестов.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки магистров «Менеджмент» программа «Теория управления».

Руководитель основной образовательной программы

доцент, к.э.н.
(занимаемая должность, ученая степень и звание)

Бекирова О.Н.
(подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Института экономики, менеджмента и информационных технологий

« 20 » 10 2015 г., протокол № 21.

Председатель д.т.н., профессор
учёная степень и звание,

Куручка П.Н.
подпись

Куручка П.Н.
инициалы, фамилия

Эксперт

Директор ООО "Завод АрБет"



Шевцов Б.Н.
МП