



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.
Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИГО
Л.Н. Санникова

02.02.2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

***ДОКУМЕНТАЦИЯ ПО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ
РЕГУЛИРОВАНИЮ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ***

Направление подготовки (специальность)
46.03.02 Документоведение и архивоведение

Направленность (профиль/специализация) программы
Документоведение и документационное обеспечение управления

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения
заочная

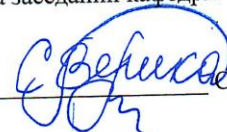
Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Педагогического образования и документоведения
Курс	5

Магнитогорск
2026 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение (приказ Минобрнауки России от 29.10.2020 г. № 1343)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Педагогического образования и документоведения 01.02.2026, протокол № 7

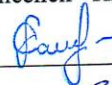
Зав. кафедрой



С.С. Великанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО 02.02.2026, протокол № 6

Председатель



Л.Н. Санникова

Рабочая программа составлена:
доцент кафедры ПОиД, канд. пед. наук



И.В. Самарокова

Рецензент:

Начальник отдела обеспечения деятельности, ООО "Росатом МеталлТех",

С.А.Белобородова



Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.С. Великанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.С. Великанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.С. Великанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 - 2031 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.С. Великанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2031 - 2032 учебном году на заседании кафедры Педагогического образования и

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.С. Великанова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целью изучения курса «Документация по социально-психологическому регулированию в трудовых коллективах» является изучение теоретико-методологических основ исследования социальных конфликтов, формирование на этой основе у студентов целостного представления о социальных конфликтах, происходящих в сфере трудовых отношений.

Задачи: Ознакомление с понятием социального конфликта, рассмотрение классификации конфликтов, изучение технологии разрешения конфликтов. Изучение социальных конфликтов, возникающих в сфере трудовых отношений

Организация документационного сопровождения процессов разрешения социальных конфликтов, возникающих в сфере трудовых отношений

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Документация по социально-психологическому регулированию в трудовых коллективах входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Кадровая политика

Кадровое делопроизводство

Администрирование работы с персональными данными

Документационное обеспечение трудовых отношений в РФ

Проектирование управленческой документации организации

Документационное обеспечение административных отношений в РФ

Социальное партнерство

Личностно-профессиональное саморазвитие

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Практикум по составлению и оформлению служебных документов

Производственная – преддипломная практика

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Документация по социально-психологическому регулированию в трудовых коллективах» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-6.1	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
УК-6.2	Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста
УК-6.3	Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для

обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	
УК-7.1	Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации профессиональной деятельности
УК-7.2	Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности
УК-7.3	Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности
ПК-3 Способен организовать и администрировать деятельность по организации труда и оплаты персонала	
ПК-3.1	Обеспечивает документационное и организационное сопровождение системы организации и оплаты труда персонала

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 академических часов, в том числе:

- контактная работа – 26,4 академических часов;
 - аудиторная – 4 академических часов;
 - внеаудиторная – 22,4 академических часов;
 - самостоятельная работа – 77,7 академических часов;
 - в форме практической подготовки – 0 академических часов;
 - подготовка к зачёту – 3,9 академических часов
- Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в академических часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Социально-психологические основания исследования конфликта								
1.1 Предмет, основные понятия и модели в социологии конфликта. Характеристика конфликта как социального феномена.	5	0,25		0,25	10	Составление глоссария по теме	Выполнение практических заданий и теста	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-7.1, УК-7.2, УК-7.3, ПК-3.1
1.2 Методы исследования и экспертизы конфликта. Теории механизмов возникновения конфликтов.		0,25		0,25	10	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-7.1, УК-7.2, УК-7.3, ПК-3.1
1.3 Стадии конфликта. Формулы конфликта. Технологии управления конфликтом		0,25		0,25	10	Проработка лекционного и дополнительного материалов по теме	Выполнение практических заданий и теста	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-7.1, УК-7.2, УК-7.3, ПК-3.1
Итого по разделу		0,75		0,75	30			
2. Состав и динамика социального конфликта.								
2.1 Источники, основания и причины социального конфликта.	5	0,25		0,25	9	Решение конкретных практических ситуаций.	Оценка и анализ материала.	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-7.1, УК-7.2, УК-7.3, ПК-3.1
2.2 Внутриличностные и межличностные конфликты. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте		0,25		0,25	9	Решение конкретных практических ситуаций.	Выполнение практических заданий и теста	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-7.1, УК-7.2, УК-7.3, ПК-3.1
2.3 Развитие социального конфликта на разных уровнях. Конфликты в		0,25		0,25	9,7	Решение конкретных практических	Выполнение практических заданий и теста.	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-7.1, УК-

обществе, в организации, в семье и сфере управления						ситуаций.		7.2, УК-7.3, ПК-3.1
Итого по разделу		0,75		0,75	27,7			
3. Документационное сопровождение управления и разрешения конфликтов в трудовых коллективах								
3.1 Основные способы разрешения конфликта. Документирование конфликтных ситуаций, возникающих в трудовых отношениях (прогул, опоздание и т.д.)	5	0,25		0,25	10	Проработка лекционного и дополнительного материала по теме	Составление макетов документов, фиксирующих конфликтную ситуацию.	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-7.1, УК-7.2, УК-7.3, ПК-3.1
3.2 Технология предупреждения конфликтов в трудовых отношениях. Документационное сопровождение предупреждения конфликтов.		0,25		0,25	10	Анализ информации в сети Интернет	Составление проектов документов по теме	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-7.1, УК-7.2, УК-7.3, ПК-3.1
Итого по разделу		0,5		0,5	20			
4. Контроль								
4.1 Зачет	5					Проработка лекционного материала и дополнительной литературы	Выполнение контрольной работы и итогового теста	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-7.1, УК-7.2, УК-7.3, ПК-3.1
Итого по разделу								
Итого за семестр		2		2	77,7		зачёт	
Итого по дисциплине		2		2	77,7		зачет	

5 Образовательные технологии

В ходе освоения курса предусмотрено использование следующих форм обучения, а.и. коммуникативно-информационные технологии (использование мультимедиа на лекционных занятиях), диалоговые технологии (использование диспутов и дискуссий на практических занятиях), технологии учебно-поисковой деятельности (поиск информации с последующей презентацией результатов в виде докладов, рефератов, сообщений), кейс-метод (анализ конкретных ситуаций по результатам диагностики в группе).

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Конфликтология : учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова ; под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 301 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-16-020210-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2162583> (дата обращения: 30.01.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Балынская, Н. Р. Конфликтология : учебно-методическое пособие / Н. Р. Балынская ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/302> (дата обращения: 25.01.2026). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

б) Дополнительная литература:

1. Фесенко, О. П. Практикум по конфликтологии или Учимся разрешать конфликты (для студентов всех направлений подготовки): практикум / О. П. Фесенко, С. В. Колесникова. — М.: ФЛИНТА, 2014. – 128 с. - ISBN 978-5-9765-1580-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=458059>

в) Методические указания:

Методические указания для студентов по подготовке к учебной и научно-исследовательской работе. Сост. Е.В. Олейник, С.Н. Испулова, С.А. Бурилкина. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн.ун-та им. Носова, 2019. 46с.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2025, с изм. от 06.02.2026)
,
<https://archives.gov.ru/> Официальный сайт Федерального архивного агентства (Росархива)

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Mozilla Firefox	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения дистанционных занятий лекционного типа: Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (типб), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением), экраннастенныйDigis Optimal-C MW DSOC-11032*2

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (типб), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением), экраннастенныйDigis Optimal-C MW DSOC-11032*2

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: Стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Обучающиеся выполняют задания, самостоятельно обращаясь к рекомендуемой учебной, справочной и оригинальной литературе. Допустим свободный поиск информации в сетях Интернет с учетом критериев достоверности и актуальности получаемых при этом сведений.

Практические задания

1) *Составить структурно-логическую схему по следующим теоретическим вопросам курса:*

- Современные конфликты в обществе: сущность, содержание и формы проявления.
- Государственная власть как основной предмет политических конфликтов.
- Конфликт и власть.
- Диссидентское движение в бывшем СССР в свете социологии конфликта.

2) *Подготовить презентацию (минимум на 30 слайдов) в электронном виде по следующим вопросам:*

1. Особенности развития воззрений на конфликт в древние времена (Конфуций, Гераклит, Платон, Демокрит, Аристотель)
2. Воззрения на природу конфликта в средние века (Аврелий Августин, Фома Аквинский)
3. Воззрения на конфликт в эпоху Возрождения (Николай Кузанский, Коперник, Дж. Бруно, Макиавелли)
4. Воззрения на конфликт в новое время и эпоху Просвещения (Фр. Бэкон, Т. Гоббс, Ж. Руссо, А. Смит)
5. Воззрения на конфликт в первой половине 19 века (Кант, Гегель, Фейербах)
6. Предпосылки возникновения конфликтологии во второй пол. 19 в-нач. 20 в. (К. Маркс, Ф. Энгельс, О. Конт, В. Вундт, З. Фрейд)
7. Особенности развития конфликтологии в России.
8. Понятие конфликта, его сущность и структура. Необходимые и достаточные условия возникновения конфликта.

3) *Подготовить доклад-презентацию по следующим теоретическим вопросам курса:*

1. Охарактеризуйте процесс управления конфликтом.
2. Формы завершения конфликта.
3. Условия конструктивного разрешения конфликта.
4. Факторы разрешения конфликта.
5. Стратегии разрешения конфликта.
6. Этапы урегулирования конфликтов
7. Общая характеристика межличностного конфликта.
8. Семейные конфликты
9. Конфликты между руководителями и подчиненными.
10. Конфликты в условиях учебной деятельности.
11. Инновационные конфликты

4) *Продумать адекватное решение конфликтных ситуаций:*

- Определите природу конфликта в следующей ситуации: работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что начальник отдела выживает его с работы. Начальник отдела клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

- Во время деловой встречи с вами ваш сотрудник из отдела по несовершеннолетним «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу

очередного профилактического мероприятия. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь он подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?

- На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя организации, в полушутливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».
- Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что же можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?

•

5) Подготовить проекты документов при решении конфликтных ситуаций

- Работник систематически опаздывает на работу. Каждый раз у него находятся объективные (с его точки зрения) причины для опоздания. На замечания руководителя реакции нет. Какие документы необходимо создать, чтобы разрешить данный конфликт.
- Работник отсутствовал на рабочем месте в течение 5 часов (непрерывно). Какие документы необходимо создать руководителю для законного разрешения ситуации.
- Работник кадровой службы поделилась с подругой, работающей в бухгалтерии, информацией о том, что один из менеджеров расторг брак. Является ли данная ситуация конфликтом? Должен ли предпринимать какие-либо действия руководитель кадровой службы к своей подчиненной? Если да, то обозначьте пакет документов и порядок работы с ними в этой ситуации.
- Сотрудники организации неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в отделе не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения сотрудников. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия...
- Руководитель отдела принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.

Тест для самопроверки:

1. Конфликт в обществе – это:

- а) конфликты в любых социальных группах;
- б) конфликты в больших социальных группах;
- в) конфликты между государствами;
- г) конфликты в различных сферах общественной жизни (экономической, политической, социальной и духовной);
- д) конфликты, субъектами которых выступают нации, государства, классы, партии, союзы и т. д.

2. Экономические конфликты – это:

- а) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных экономических интересов, обусловленных их положением и ролью в системе общественных отношений;
- б) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных экономических интересов, обусловленных их положением в системе отношений собственности;

в) противоборство субъектов социального взаимодействия по поводу процесса производства материальных благ;

г) противоборство субъектов социального взаимодействия в среде рыночных отношений;

д) противоборство субъектов социального взаимодействия в среде производства и потребления материальных благ.

3. Главным фактором, определяющим экономические конфликты являются:

а) отношение права;

б) отношение собственности;

в) отношение производства;

г) отношение распределения;

д) отношение потребления.

4. Политические конфликты – это:

а) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе стремления к захвату политической власти;

б) противоборство субъектов социального взаимодействия в период решения вопроса о политической власти;

в) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением и ролью в системе власти;

г) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в обществе;

д) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в сфере политических отношений.

5. Основным предметом политических конфликтов является:

а) политический интерес;

б) политическая власть в различных социальных структурах;

в) государственная власть;

г) политическое сознание людей;

д) политические партии.

6. Социальные конфликты – это:

а) конфликты между государственными структурами по поводу реализации социальных гарантий граждан;

б) конфликты между государственными и общественными структурами по поводу социальных гарантий граждан;

в) особая форма противоборства граждан с властями, обусловленная ущемлением интересов граждан, а также нарушением прав и гарантий в социальной сфере;

г) особая форма противоборства граждан с властями за улучшение их социально-экономического положения;

д) конфликт между гражданами и властями, выражающийся в гражданском неповиновении.

7. Основными измерениями социальной сферы являются:

а) комплекс условий труда, быта, досуга, степень доступности культурных благ и услуг, гарантии жизнеобеспечения и безопасности, возможности социальных перемещений и жизненного самоопределения;

б) комплекс условий труда, быта, досуга; степень доступности услуг в сфере образования, пенсионное обеспечение, гарантии жизнеобеспечения и безопасности;

в) гарантии жизнеобеспечения и безопасности; степень доступности услуг в сфере образования;

г) степень доступности услуг в сфере образования; гарантии граждан в сфере охраны здоровья;

д) комплекс условий труда, быта, досуга; гарантии социального обеспечения.

8. Основной формой проявления социальных конфликтов является:

- а) забастовка;
- б) пикет;
- в) недовольство граждан, их протест;
- г) голодовка;
- д) гражданское неповиновение.

9. Конфликты в духовной среде – это:

- а) противоборство субъектов социального взаимодействия в сфере культуры;
- б) противоборство субъектов социального взаимодействия в сфере искусства и религии;
- в) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных интересов и взглядов в процессе производства, распределения и потребления духовных ценностей;
- г) конфликты, которые проявляются в идеологической борьбе;
- д) конфликты инакомыслящих.

10. Наиболее распространенными и острыми конфликтами духовной среды являются:

- а) религиозные конфликты; психологические конфликты; конфликты в сфере искусства;
- б) психологические конфликты; конфликты в сфере общественного сознания; религиозные конфликты;
- в) конфликты в сфере идеологии; конфликты в сфере общественной психологии; конфликты в массовом сознании;
- г) религиозные конфликты; идеологические конфликты; конфликты в сфере искусства;
- д) психологические конфликты; конфликты в сфере идей; конфликты на основе эстетических противоречий.

11. Организация – это:

- а) коллектив;
- б) корпорация;
- в) ассоциация;
- г) социальная группа; объединяющая людей на основе общей цели, деятельность которых сознательно координируется и направляется в интересах достижения этой цели;
- д) организованная социальная группа на основе общей цели.

12. Конфликт в организации – это:

- а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;
- б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;
- в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;
- г) конфликты между различными структурными элементами организации;
- д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива.

13. Структурные конфликты в организации – это:

- а) конфликты между структурными подразделениями;
- б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;
- в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;
- г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;
- д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

14. Инновационные конфликты в организации – это:

- а) конфликты между структурными подразделениями;
- б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

15. Позиционные конфликты в организации – это:

а) конфликты между структурными подразделениями;

б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

16. Ресурсные конфликты в организации – это:

а) конфликты между структурными подразделениями;

б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

17. Динамические конфликты в организации – это:

а) конфликты между структурными подразделениями;

б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

18. Определите типы конфликта в организации (основание – тип функциональной системы) по следующим причинам: рассогласование формальных организационных начал; несбалансированность рабочих мест; нарушения технологических процессов.

а) организационно-технологические конфликты;

б) конфликты в социально-экономической системе организации;

в) конфликты в административно-управленческой системе;

г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;

д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

19. Определите типы конфликта в организации (основание – тип функциональной системы) по следующим причинам: нарушение договорных обязательств; неполная информация о реальном состоянии дел в организации; инновация без учета интереса работников; нарушения трудового законодательства.

а) организационно-технологические конфликты;

б) конфликты в социально-экономической системе организации;

в) конфликты в административно-управленческой системе;

г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;

д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

20. Определите типы конфликта в организации (основание – тип функциональной системы) по следующим причинам: задержка и невыплата заработной платы за производственный труд; увеличение норм выработки или снижение тарифов в оплате; несовершенная система стимулирования.

- а) организационно-технологические конфликты;
- б) конфликты в социально-экономической системе организации;
- в) конфликты в административно-управленческой системе;
- г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;
- д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

21. Семейный конфликт – это:

- а) конфликт между супругами;
- б) конфликт между родителями и детьми;
- в) конфликт родственников;
- г) конфликт между различными семьями;
- д) конфликт между любыми членами семьи.

22. К причинам семейных конфликтов относятся:

а) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;

б) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; девальвация моральных ценностей;

в) изменение положения женщины в обществе, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;

г) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе;

д) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; социально-экономическая ситуация в обществе.

23. К факторам микросреды, обуславливающим семейные конфликты, относятся:

а) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;

б) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья;

в) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе;

г) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; девальвация моральных ценностей;

д) рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе.

24. К факторам макросреды, обуславливающим семейные конфликты, относятся:

а) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья;

б) рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе;

в) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;

г) изменение положения женщины в обществе; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;

д) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе.

25. Ценностные семейные конфликты – это:

а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;

б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;

в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;

г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;

д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.

26. Эмоциональные семейные конфликты – это:

а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;

б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;

в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;

г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;

д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.

27. Позиционные семейные конфликты – это:

а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;

б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;

в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;

г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;

д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.

28. Сексуальные семейные конфликты – это:

а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;

б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;

в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;

г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;

д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.

29. Сколько кризисных периодов в развитии семьи выделяют социологи:

а) 2;

б) 3;

в) 4;

г) 5;

д) 6.

30. Первый кризисный период семьи происходит:

а) в первый год супружеской жизни;

б) после рождения первого ребенка в семье;

в) в период появления в семье второго ребенка;

- г) с достижением детей школьного возраста;
- д) с достижением трудного (подросткового) возраста детей.

31. Под конфликтами в сфере управления понимают:

- а) конфликт между субъектами и объектами управлений;
- б) конфликты, которые возникают в системах социального взаимодействия субъектов и объектов управления;
- в) конфликты между субъектами управления различных уровней;
- г) конфликты между руководителем и подчиненными;
- д) конфликты в процессе принятия управленческих решений.

32. Основным противоречием в сфере управления является:

- а) противоречия подбора и постановки кадров;
- б) противоречия делегирования полномочий;
- в) противоречия, связанные с нарушением функций объектов управления;
- г) противоречия карьеры;
- д) противоречия между бюрократическими правилами системы управления и потребностью к свободе действий субъектов управления.

33. Формами проявления управленческих конфликтов являются:

- а) дезорганизация; несогласие;
- б) несогласие; напряженность;
- в) дезорганизация; напряженность;
- г) напряженность; кризис;
- д) разногласие; напряженность.

34. Формами проявления управленческих конфликтов являются:

- а) дезорганизация; кризис;
- б) дезорганизация; разногласие;
- в) несогласие; конфронтация;
- г) напряженность, борьба;
- д) разногласие; напряженность.

35. Формами проявления управленческих конфликтов являются:

- а) конфронтация; напряженность;
- б) кризис; конфронтация;
- в) дезориентация; борьба;
- г) разногласие; кризис;
- д) дезорганизация; борьба.

36. Дезорганизация – это:

- а) такое состояние управленческого взаимодействия, при котором существующие административно-бюрократические правила приходят в несоответствие с новыми условиями и факторами;
- б) отказ определенных субъектов управления или объектов управления от предписанных шаблонов и норм поведения;
- в) форма конфликта, которая затрагивает устойчивость существующей системы управления;
- г) форма конфликта, которая ведет к расколу и ликвидации существующей системы управления;
- д) выход из подчинения нижестоящих субъектов управления или объектов управления.

37. Несогласие как форма управленческого конфликта – это:

- а) возражение со стороны отдельных субъектов или объектов управления по поводу стиля управления;
- б) отказ определенных субъектов или объектов управления от предписанных шаблонов и норм;
- в) выход отдельных субъектов и объектов управления из существующей системы управления;
- г) отказ от существующих принципов управления;
- д) открытое предъявление претензий руководителю.

38. Напряженность как форма управленческого конфликта – это:

а) более острая форма управленческого конфликта, чем несогласие, которая характеризуется резким ростом сознательного нарушения в управленческих действиях со стороны различных субъектов управления;

б) резкое обострение во взаимоотношениях между различными субъектами управления;

в) социально-психологический климат в аппарате управления;

г) нарушение принципа субординации в управлении;

д) открытое несогласие субъектов и объектов управления по поводу стиля управления вышестоящего субъекта управления.

39. Конфронтация как форма управленческого конфликта – это:

а) резкое обострение во взаимоотношениях между различными субъектами управления;

б) самая острая форма управленческого конфликта, ведущая к расколу и ликвидации существующей системы управления;

в) открытое противоборство в различных звеньях системы управления, которое характеризуется поляризацией интересов;

г) кризис существующей системы управления;

д) борьба за руководящее место в организации.

40. В классификации управленческих конфликтов по источнику выделяют:

а) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты планирования;

б) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; ценностные конфликты;

в) структурные конфликты; конфликты планирования; конфликты контроля; конфликты организации;

г) ценностные конфликты; конфликты мотивации; конфликты планирования; конфликты контроля;

д) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты мотивации.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни		
УК-6.1:	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	<p>Вопросы к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальный конфликт: понятие, виды. 2. История становления теории конфликта. 3. Причины возникновения социальных конфликтов. 4. Функции социальных конфликтов. 5. Динамика развития конфликтов. 6. Основные участники социального конфликта. 7. Типология социальных конфликтов. 8. Социальный конфликт на предприятии. 9. Динамика развития социального конфликта. 10. Переговоры как основной метод урегулирования конфликтов. 11. Межличностные конфликты: симптомы, методики их профилактики и решения. 12. Конфликтные типы личностей. 13. Управление поведением оппонента в межличностном конфликте. 14. Стратегии и тактики поведения конфликтёров. 15. Типологии конфликтов в организациях. 16. Основные способы (модели) разрешения социальных конфликтов. Документирование процесса разрешения социальных конфликтов. 17. Трудовые конфликты: причины, способы профилактики и разрешения. Документирование процесса разрешения трудовых конфликтов. 18. Социальная напряженность: сущность, формы проявления, методы изучения. 19. Управленческие конфликты в организации: основные причины, способы профилактики и разрешения. Документирование процесса разрешения управленческих конфликтов. 20. Первопричина производственных конфликтов. Способы разрешения производственных конфликтов. Документирование процесса разрешения производственных конфликтов.
УК-6.2:	Определяет приоритеты	<i>Подготовить доклад-презентацию по следующим теоретическим вопросам курса:</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p>	<p>1. Охарактеризуйте процесс управления конфликтом. 2. Формы завершения конфликта. 3. Условия конструктивного разрешения конфликта. 4. Факторы разрешения конфликта. 5. Стратегии разрешения конфликта. 6. Этапы урегулирования конфликтов 7. Общая характеристика межличностного конфликта. 8. Семейные конфликты 9. Конфликты между руководителями и подчиненными. 10. Конфликты в условиях учебной деятельности. 11. Инновационные конфликты Подготовить проекты документов при решении конфликтных ситуаций</p> <ul style="list-style-type: none"> • Работник систематически опаздывает на работу. Каждый раз у него находятся объективные (с его точки зрения) причины для опоздания. На замечания руководителя реакции нет. Какие документы необходимо создать, чтобы разрешить данный конфликт. • Работник отсутствовал на рабочем месте в течение 5 часов (непрерывно). Какие документы необходимо создать руководителю для законного разрешения ситуации. • Работник кадровой службы поделилась с подругой, работающей в бухгалтерии, информацией о том, что один из менеджеров расторг брак. Является ли данная ситуация конфликтом? Должен ли предпринимать какие-либо действия руководитель кадровой службы к своей подчиненной? Если да, то обозначьте пакет документов и порядок работы с ними в этой ситуации.
УК-6.3:	<p>Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального</p>	<p>Тест для самопроверки: 1. Конфликт в обществе – это: а) конфликты в любых социальных группах; б) конфликты в больших социальных группах; в) конфликты между государствами; г) конфликты в различных сферах общественной жизни (экономической, политической, социальной и духовной); д) конфликты, субъектами которых выступают нации, государства, классы, партии, союзы и т. д.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	роста	<p>2. Экономические конфликты – это:</p> <p>а) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных экономических интересов, обусловленных их положением и ролью в системе общественных отношений;</p> <p>б) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных экономических интересов, обусловленных их положением в системе отношений собственности;</p> <p>в) противоборство субъектов социального взаимодействия по поводу процесса производства материальных благ;</p> <p>г) противоборство субъектов социального взаимодействия в среде рыночных отношений;</p> <p>д) противоборство субъектов социального взаимодействия в среде производства и потребления материальных благ.</p> <p>3. Главным фактором, определяющим экономические конфликты являются:</p> <p>а) отношение права;</p> <p>б) отношение собственности;</p> <p>в) отношение производства;</p> <p>г) отношение распределения;</p> <p>д) отношение потребления.</p> <p>4. Политические конфликты – это:</p> <p>а) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе стремления к захвату политической власти;</p> <p>б) противоборство субъектов социального взаимодействия в период решения вопроса о политической власти;</p> <p>в) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением и ролью в системе власти;</p> <p>г) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в обществе;</p> <p>д) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в сфере политических отношений.</p> <p>5. Основным предметом политических конфликтов является:</p> <p>а) политический интерес;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>б) политическая власть в различных социальных структурах;</p> <p>в) государственная власть;</p> <p>г) политическое сознание людей;</p> <p>д) политические партии.</p> <p>6. Социальные конфликты – это:</p> <p>а) конфликты между государственными структурами по поводу реализации социальных гарантий граждан;</p> <p>б) конфликты между государственными и общественными структурами по поводу социальных гарантий граждан;</p> <p>в) особая форма противоборства граждан с властями, обусловленная ущемлением интересов граждан, а также нарушением прав и гарантий в социальной сфере;</p> <p>г) особая форма противоборства граждан с властями за улучшение их социально-экономического положения;</p> <p>д) конфликт между гражданами и властями, выражающийся в гражданском неповиновении.</p> <p>7. Основными измерениями социальной сферы являются:</p> <p>а) комплекс условий труда, быта, досуга, степень доступности культурных благ и услуг, гарантии жизнеобеспечения и безопасности, возможности социальных перемещений и жизненного самоопределения;</p> <p>б) комплекс условий труда, быта, досуга; степень доступности услуг в сфере образования, пенсионное обеспечение, гарантии жизнеобеспечения и безопасности;</p> <p>в) гарантии жизнеобеспечения и безопасности; степень доступности услуг в сфере образования;</p> <p>г) степень доступности услуг в сфере образования; гарантии граждан в сфере охраны здоровья;</p> <p>д) комплекс условий труда, быта, досуга; гарантии социального обеспечения.</p> <p>8. Основной формой проявления социальных конфликтов является:</p> <p>а) забастовка;</p> <p>б) пикет;</p> <p>в) недовольство граждан, их протест;</p> <p>г) голодовка;</p> <p>д) гражданское неповиновение.</p> <p>9. Конфликты в духовной среде – это:</p> <p>а) противоборство субъектов социального взаимодействия в сфере культуры;</p> <p>б) противоборство субъектов социального</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>взаимодействия в сфере искусства и религии;</p> <p>в) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных интересов и взглядов в процессе производства, распределения и потребления духовных ценностей;</p> <p>г) конфликты, которые проявляются в идеологической борьбе;</p> <p>д) конфликты инакомыслящих.</p> <p>10. Наиболее распространенными и острыми конфликтами духовной среды являются:</p> <p>а) религиозные конфликты; психологические конфликты; конфликты в сфере искусства;</p> <p>б) психологические конфликты; конфликты в сфере общественного сознания; религиозные конфликты;</p> <p>в) конфликты в сфере идеологии; конфликты в сфере общественной психологии; конфликты в массовом сознании;</p> <p>г) религиозные конфликты; идеологические конфликты; конфликты в сфере искусства;</p> <p>д) психологические конфликты; конфликты в сфере идей; конфликты на основе эстетических противоречий.</p>
<p>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>		
<p>УК-7.1</p>	<p>Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации профессиональной деятельности</p>	<p><i>Подготовить проекты документов при решении конфликтных ситуаций</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Сотрудники организации неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в отделе не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения сотрудников. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия... • Руководитель отдела принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку. <p>ТЕСТ для самопроверки</p> <p>21. Семейный конфликт – это:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>а) конфликт между супругами; б) конфликт между родителями и детьми; в) конфликт родственников; г) конфликт между различными семьями; д) конфликт между любыми членами семьи.</p> <p>22. К причинам семейных конфликтов относятся:</p> <p>а) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке; б) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; девальвация моральных ценностей; в) изменение положения женщины в обществе, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке; г) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе; д) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; социально-экономическая ситуация в обществе.</p> <p>23. К факторам микросреды, обуславливающим семейные конфликты, относятся:</p> <p>а) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке; б) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья; в) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе; г) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>девальвация моральных ценностей; д) рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе.</p> <p>24. К факторам макросреды, обуславливающим семейные конфликты, относятся:</p> <p>а) ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья;</p> <p>б) рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе;</p> <p>в) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;</p> <p>г) изменение положения женщины в обществе; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;</p> <p>д) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе.</p> <p>25. Ценностные семейные конфликты – это:</p> <p>а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;</p> <p>б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;</p> <p>в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;</p> <p>г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;</p> <p>д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.</p> <p>26. Эмоциональные семейные конфликты – это:</p> <p>а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;</p> <p>в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;</p> <p>г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;</p> <p>д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.</p> <p>27. Позиционные семейные конфликты – это:</p> <p>а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;</p> <p>б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;</p> <p>в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;</p> <p>г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;</p> <p>д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.</p> <p>28. Сексуальные семейные конфликты – это:</p> <p>а) конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;</p> <p>б) конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;</p> <p>в) конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;</p> <p>г) конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;</p> <p>д) конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.</p> <p>29. Сколько кризисных периодов в развитии семьи выделяют социологи:</p> <p>а) 2;</p> <p>б) 3;</p> <p>в) 4;</p> <p>г) 5;</p> <p>д) 6.</p> <p>30. Первый кризисный период семьи происходит:</p> <p>а) в первый год супружеской жизни;</p> <p>б) после рождения первого ребенка в семье;</p> <p>в) в период появления в семье второго ребенка;</p> <p>г) с достижением детей школьного возраста;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		д) с достижением трудного (подросткового) возраста детей.
УК-7.2	Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности	<p>Продумать адекватное решение конфликтных ситуаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Определите природу конфликта в следующей ситуации: работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что начальник отдела выживает его с работы. Начальник отдела клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться. • Во время деловой встречи с вами ваш сотрудник из отдела по несовершеннолетним «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного профилактического мероприятия. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь он подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете? • На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя организации, в полушутливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника». <p>Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что же можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?</p>
УК-7.3	Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности	<p>11. Организация – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) коллектив; б) корпорация; в) ассоциация; г) социальная группа; объединяющая людей на основе общей цели, деятельность которых сознательно координируется и направляется в интересах достижения этой цели; д) организованная социальная группа на основе общей цели. <p>12. Конфликт в организации – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации; б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>организации и за ее пределами;</p> <p>в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;</p> <p>г) конфликты между различными структурными элементами организации;</p> <p>д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива.</p> <p>13. Структурные конфликты в организации – это:</p> <p>а) конфликты между структурными подразделениями;</p> <p>б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;</p> <p>в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;</p> <p>г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;</p> <p>д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.</p> <p>14. Инновационные конфликты в организации – это:</p> <p>а) конфликты между структурными подразделениями;</p> <p>б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;</p> <p>в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;</p> <p>г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;</p> <p>д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.</p> <p>15. Позиционные конфликты в организации – это:</p> <p>а) конфликты между структурными подразделениями;</p> <p>б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;</p> <p>в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;</p> <p>г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.</p> <p>16. Ресурсные конфликты в организации – это:</p> <p>а) конфликты между структурными подразделениями;</p> <p>б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;</p> <p>в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;</p> <p>г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;</p> <p>д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.</p> <p>17. Динамические конфликты в организации – это:</p> <p>а) конфликты между структурными подразделениями;</p> <p>б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;</p> <p>в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;</p> <p>г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;</p> <p>д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.</p> <p>18. Определите типы конфликта в организации (основание – тип функциональной системы) по следующим причинам: рассогласование формальных организационных начал; несбалансированность рабочих мест; нарушения технологических процессов.</p> <p>а) организационно-технологические конфликты;</p> <p>б) конфликты в социально-экономической системе организации;</p> <p>в) конфликты в административно-управленческой системе;</p> <p>г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;</p> <p>д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.</p> <p>19. Определите типы конфликта в организации (основание – тип функциональной системы) по</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>следующим причинам: нарушение договорных обязательств; неполная информация о реальном состоянии дел в организации; инновация без учета интереса работников; нарушения трудового законодательства.</p> <p>а) организационно-технологические конфликты; б) конфликты в социально-экономической системе организации; в) конфликты в административно-управленческой системе; г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации; д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.</p> <p>20. Определите типы конфликта в организации (основание – тип функциональной системы) по следующим причинам: задержка и невыплата заработной платы за производственный труд; увеличение норм выработки или снижение тарифов в оплате; несовершенная система стимулирования.</p> <p>а) организационно-технологические конфликты; б) конфликты в социально-экономической системе организации; в) конфликты в административно-управленческой системе; г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации; д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.</p>
ПК-3 Способен организовать и администрировать деятельность по организации труда и оплаты персонала		
ПК-3.1	Обеспечивает документационное и организационное сопровождение системы организации и оплаты труда персонала	<p><i>Подготовить проекты документов при решении конфликтных ситуаций</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Работник систематически опаздывает на работу. Каждый раз у него находятся объективные (с его точки зрения) причины для опоздания. На замечания руководителя реакции нет. Какие документы необходимо создать, чтобы разрешить данный конфликт. • Работник отсутствовал на рабочем месте в течение 5 часов (непрерывно). Какие документы необходимо создать руководителю для законного разрешения ситуации. • Работник кадровой службы поделилась с подругой, работающей в бухгалтерии, информацией о том, что один из

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>менеджеров расторг брак. Является ли данная ситуация конфликтом? Должен ли предпринимать какие-либо действия руководитель кадровой службы к своей подчиненной? Если да, то обозначьте пакет документов и порядок работы с ними в этой ситуации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • • <p>ТЕСТ для самоконтроля</p> <p>31. Под конфликтами в сфере управления понимают:</p> <p>а) конфликт между субъектами и объектами управлений;</p> <p>б) конфликты, которые возникают в системах социального взаимодействия субъектов и объектов управления;</p> <p>в) конфликты между субъектами управления различных уровней;</p> <p>г) конфликты между руководителем и подчиненными;</p> <p>д) конфликты в процессе принятия управленческих решений.</p> <p>32. Основным противоречием в сфере управления является:</p> <p>а) противоречия подбора и постановки кадров;</p> <p>б) противоречия делегирования полномочий;</p> <p>в) противоречия, связанные с нарушением функций объектов управления;</p> <p>г) противоречия карьеры;</p> <p>д) противоречия между бюрократическими правилами системы управления и потребностью к свободе действий субъектов управления.</p> <p>33. Формами проявления управленческих конфликтов являются:</p> <p>а) дезорганизация; несогласие;</p> <p>б) несогласие; напряженность;</p> <p>в) дезорганизация; напряженность;</p> <p>г) напряженность; кризис;</p> <p>д) разногласие; напряженность.</p> <p>34. Формами проявления управленческих конфликтов являются:</p> <p>а) дезорганизация; кризис;</p> <p>б) дезорганизация; разногласие;</p> <p>в) несогласие; конфронтация;</p> <p>г) напряженность, борьба;</p> <p>д) разногласие; напряженность.</p> <p>35. Формами проявления управленческих конфликтов являются:</p> <p>а) конфронтация; напряженность;</p> <p>б) кризис; конфронтация;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>в) дезориентация; борьба; г) разногласие; кризис; д) дезорганизация; борьба.</p> <p>36. Дезорганизация – это: а) такое состояние управленческого взаимодействия, при котором существующие административно-бюрократические правила приходят в несоответствие с новыми условиями и факторами; б) отказ определенных субъектов управления или объектов управления от предписанных шаблонов и норм поведения; в) форма конфликта, которая затрагивает устой существующей системы управления; г) форма конфликта, которая ведет к расколу и ликвидации существующей системы управления; д) выход из подчинения нижестоящих субъектов управления или объектов управления.</p> <p>37. Несогласие как форма управленческого конфликта – это: а) возражение со стороны отдельных субъектов или объектов управления по поводу стиля управления; б) отказ определенных субъектов или объектов управления от предписанных шаблонов и норм; в) выход отдельных субъектов и объектов управления из существующей системы управления; г) отказ от существующих принципов управления; д) открытое предъявление претензий руководителю.</p> <p>38. Напряженность как форма управленческого конфликта – это: а) более острая форма управленческого конфликта, чем несогласие, которая характеризуется резким ростом сознательного нарушения в управленческих действиях со стороны различных субъектов управления; б) резкое обострение во взаимоотношениях между различными субъектами управления; в) социально-психологический климат в аппарате управления; г) нарушение принципа субординации в управлении; д) открытое несогласие субъектов и объектов управления по поводу стиля управления вышестоящего субъекта управления.</p> <p>39. Конфронтация как форма управленческого конфликта – это:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>а) резкое обострение во взаимоотношениях между различными субъектами управления;</p> <p>б) самая острая форма управленческого конфликта, ведущая к расколу и ликвидации существующей системы управления;</p> <p>в) открытое противоборство в различных звеньях системы управления, которое характеризуется поляризацией интересов;</p> <p>г) кризис существующей системы управления;</p> <p>д) борьба за руководящее место в организации.</p> <p>40. В классификации управленческих конфликтов по источнику выделяют:</p> <p>а) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты планирования;</p> <p>б) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; ценностные конфликты;</p> <p>в) структурные конфликты; конфликты планирования; конфликты контроля; конфликты организации;</p> <p>г) ценностные конфликты; конфликты мотивации; конфликты планирования; конфликты контроля;</p> <p>д) структурные конфликты; инновационные конфликты; позиционные конфликты; конфликты мотивации</p>

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Документация по социально-психологическому регулированию в трудовых коллективах» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Зачет по данной дисциплине проводится в устной форме в форме коллоквиума по вопросам. Оценка выставляется с учетом результатов выполнения заданий на образовательном портале.

Критерии оценки (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):

При сдаче *зачета* обучающийся должен показать сформированность следующих компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

ПК-3 Способен организовать и администрировать деятельность по организации труда и оплаты персонала

Зачет студент получает в том случае, если выполнил все задания, размещенные на образовательном портале, не ниже 55%. Выполнил текущие тесты и итоговый тест и показал совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыл основные положения вопросов; усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой.

Зачет не ставится, если, студент показывает полную неподготовленность по курсу.