

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 01.10.2024 09:37:25
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Конфликтология

Специальность
38.05.01 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Специализация
Управление экономической безопасностью хозяйствующих субъектов

Для студентов 2 курса очной формы обучения
2 курса заочной формы обучения

Составитель: к.психол.н., доцент С.В. Чегринцова

Тверь, 2024

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является ознакомление обучающихся с концептуальными основами «Конфликтологии» как современной отрасли научных и практикоориентированных знаний, формирование и развитие у обучающихся универсальных компетенций.

Задачами освоения дисциплины являются:

1. Освоение знаний обучающихся по конфликтологии:
 - понятие и виды конфликтов;
 - структура и динамика конфликта;
 - причины, источники и предпосылки возникновения конфликтов в организации, а также методы профилактики и разрешения;
 - особенности поведения в условиях конфликта;
 - основы возникновения коллективных трудовых споров и их урегулирование;
 - особенности конфликтов в сфере экономической безопасности.
2. Формирование способности применять знания в сфере управления конфликтами при организации совместной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Конфликтология» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений, по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность специализация «Управление экономической безопасностью хозяйствующих субъектов». В теоретико-методологическом и практическом направлении она тесно связана со следующими дисциплинами учебного плана, которые являются для нее последующими: Командообразование, Лидерство, Основы командной работы, Основы антикоррупционного поведения, производственной практики (преддипломной практики), подготовки к процедуре защиты и защиты ВКР.

3. Объем дисциплины: 3 зачетные единицы, 108 академических часов, в том числе для очной формы обучения:

контактная аудиторная работа: лекции 17 часов, практические занятия 34 часа,

самостоятельная работа: 57 часов.

в том числе для заочной формы обучения:

контактная аудиторная работа: лекции 6 часов, практические занятия 4 часа,

самостоятельная работа: 94 часа, контроль 4 часа.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<i>Указывается код и наименование компетенции</i>	<i>Приводятся индикаторы достижения компетенции в соответствии с учебным планом</i>
УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде</p> <p>УК-3.4. Организует обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов</p>
УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.3. Выявляет коррупционные составляющие, признаки и формы коррупционного поведения, в том числе, конфликта интересов в конкретной сфере профессиональной деятельности

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения

- по очной форме обучения – зачет, 3 семестр;
- заочной форме обучения – зачет, 3 семестр.

6. Язык преподавания русский.

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

Для очной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)	Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)
		Лекции		Практические занятия			
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
Тема 1. Конфликтология как наука	9	2	-	2	-	-	5
Тема 2. Конфликт: основные понятия	18	2	-	6	-	-	10
Тема 3. Источники, причины и предпосылки возникновения конфликта	19	3	-	6	-	-	10
Тема 4. Управление конфликтами	22	4	-	8	-	-	10
Тема 5. Трудовые конфликты в организации	22	4	-	8	-	-	10
Тема 6. Особенности конфликтов в сфере экономической безопасности	18	2	-	4	-	-	12
ИТОГО	108	17	-	34	-	-	57

Для заочной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)	Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)
		Лекции		Практические занятия			
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
Тема 1. Конфликтология как наука	10	-	-	-	-	-	10

Тема 2. Конфликт: основные понятия	6	1	-	-	-	-	5
Тема 3. Источники, причины и предпосылки возникновения конфликта	17	1	-	1	-	-	15
Тема 4. Управление конфликтами	23	2	-	1	-	-	20
Тема 5. Трудовые конфликты в организации	22	1	-	1	-	-	20
Тема 6. Особенности конфликтов в сфере экономической безопасности	22	1		1			20
Контроль							4
ИТОГО	144	6	-	4	-	-	94

Содержание разделов и тем по дисциплине

Тема 1. Конфликтология как наука

Конфликтология как наука и учебная дисциплина. Предмет, задачи и практическое применение конфликтологии. Место конфликтологии в системе научных знаний.

Формирование основ конфликтологии как науки. Понятие конфликта в греческой мифологии и христианстве. Конфликты в трудах Конфуция, Гераклита, Платона и Аристотеля. Конфликты в трудах Дж.Локка и Т.Гоббса (16-17 вв), А.Смита (18 в). Особенности восприятия конфликтов до 19 века.

Развитие конфликтологии в 19 веке. Понятие конфликта в различных социологических школах и направлениях в Западной Европе. Представители социального дарвинизма и социологии о конфликте (О.Конт, К.Маркс и Г.Спенсер). Представители французской школы социологии о конфликте (Э.Дюркгейм). Представители немецкой школы социологии о конфликте (М.Вебер, Г.Зиммель, А.Шопенгауэр). Представители психологии о конфликтах (З.Фрейд, К.Юнг). Взгляды отечественных мыслителей на природу конфликта в 19-20 вв.: представителей субъективного идеализма (П.Лавров, Н.Михайловский), народничества (М.Бакунин, П.Кропоткин, П.Ткачев), марксисты (Г.Плеханов, В.Ленин, П.Струве). Взгляды представителей социокультурной школы на природу конфликта (П.Сорокин, И.Ильин).

Современные отечественные и зарубежные концепции конфликта. Т.Парсонс «Структурно-функциональная модель организации». Социологи

Чикагской школы о конфликте. Л.Козер «Концепция позитивного конфликта», Р.Дарендорф «Концепция конфликтной модели общества». Представители неотрейдизма о конфликтах. А.Г.Здравомыслов «Социология конфликта» и др.

Тема 2. Конфликт: основные понятия

Понятие конфликта в социологии, психологии, менеджменте и других науках. Основные характеристики конфликта. Классификация конфликтов. Функции и последствия конфликта в организации.

Модели описания конфликта: структурная и процессуальная. Элементы структуры конфликта: субъекты, соучастники, объект, предмет, причины, повод столкновения. Конфликтное пространство и временные рамки конфликта. Динамика конфликта. Основные стадии и фазы развития.

Тема 3. Источники, причины и предпосылки возникновения конфликта

Источники конфликтов в организации. Персонал как источник конфликтов: субъект, объект, индивид, личность, индивидуальность. Психологическая структура личности. Взаимосвязь между конфликтностью, темпераментом и характером личности. Предпосылки возникновения внутриличностных и межличностных конфликтов в организации. Типы конфликтных личностей. Приемы общения с конфликтными личностями. Понятие конфликтогена, типы конфликтогенов.

Социальные группы как источник конфликтов. Психологическая атмосфера, нравственный климат и социально-психологический климат в группе. Причины возникновения межгрупповых конфликтов.

Организация как источник конфликтов. Понятие организации и ее основные характеристики. Причины и предпосылки организационных конфликтов: объективные, организационно-управленческие, личностные, социально-психологические.

Тема 4. Управление конфликтами

Организация управления конфликтами. Управление конфликтами в системе управления персоналом организации. Функции кадровой службы по предупреждению и урегулированию конфликтов.

Методологические принципы исследования конфликтов. Методы изучения конфликтов: психологические, методы социальной психологии, качественные, методы математического моделирования.

Понятие «прогнозирование и профилактика конфликта». Основные направления профилактики конфликта. Методы управления конфликтами: внутриличностные, межличностные и структурные. Принципы управления конфликтами. Формы завершения конфликта: затухание, разрешение, урегулирование, устранение. Факторы разрешения конфликта. Факторы, оказывающие влияние на процесс завершения конфликта.

Роли руководителя в управлении конфликтами: субъект, посредник, арбитр. Классификация медиаторов.

Переговоры, основные функции, этапы, техника и методы, принципы ведения переговоров. Основные принципы ведения переговоров.

Нормативное регулирование конфликтов. Виды норм, регулирующих конфликты: нравственные, религиозные, правовые, политические.

Стратегии поведения в конфликтной ситуации. уклонение, конфронтация, сотрудничество, компромисс, приспособление. Основные характеристики и преимущества стилей.

Тема 5. Трудовые конфликты в организации

Понятие и специфика трудовых конфликтов в организации. Виды конфликтов: индивидуальные и коллективные. Структура и динамика индивидуальных и коллективных споров. Функции и последствия коллективных трудовых споров. Мирные массовые акции. Забастовка как крайняя форма коллективного конфликта.

Нормативные и законодательные документы, регулирующие коллективные трудовые споры в организации. Примирительные процедуры при разрешении КТС.

Тема 6. Особенности конфликтов в сфере экономической безопасности

Внутренние угрозы как источники конфликтов в сфере экономической безопасности. Инсайдеры и инсайдерская информация. Конфликт интересов и коррупционные проявления. Социальная напряженность, межличностные конфликты и экономическая безопасность предприятия.

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем <i>(в строгом соответствии с разделом II РПД)</i>	Вид занятия	Образовательные технологии
Тема 1. Конфликтология как наука	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Проектная технология Информационные (цифровые) технологии Технологии развития критического мышления
Тема 2. Конфликт: основные понятия	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация

	Практическое занятие	Проектная технология Информационные (цифровые) технологии Технологии развития критического мышления
Тема 3. Источники, причины и предпосылки возникновения конфликта	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Проектная технология Информационные (цифровые) технологии Технологии развития критического мышления
Тема 4. Управление конфликтами	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Проектная технология Информационные (цифровые) технологии
Тема 5. Трудовые конфликты в организации	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Проектная технология Информационные (цифровые) технологии Технологии развития критического мышления
Тема 6. Особенности конфликтов в сфере экономической безопасности	Лекция	Дистанционные образовательные технологии Лекция-визуализация
	Практическое занятие	Проектная технология Информационные (цифровые) технологии Технологии развития критического мышления Методы группового решения творческих задач

Все виды занятий могут осуществляться в очном формате в аудиториях, лабораториях и других помещениях, в режиме электронного обучения, а также с применением дистанционных образовательных технологий.

Под электронным обучением понимается организация образовательной деятельности с применением информации, содержащейся в базах данных, и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, информационно-телекоммуникационных сетей, направленных на организацию и повышение качества взаимодействия обучающихся и преподавателей.

Под дистанционными понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-

телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и преподавателей.

В режиме электронного обучения и в случае применения дистанционных образовательных технологий обучающимся предоставляется доступ к электронной информационно-образовательной среде ТвГУ независимо от места их нахождения.

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

1. *Контрольные вопросы и задания для практических занятий.*

Тема 1. Конфликтология как наука

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под конфликтологией?
2. Назовите объект и предмет изучения конфликтологии.
3. Перечислите основные методы конфликтологии.

Задание 1

Доклады с электронной презентацией материала по темам:

1. Проблема конфликта в отраслях отечественной конфликтологии: философии, военной науке, педагогике, политологии, правоведении, психологии, социологии, истории, культурологии, менеджменте.
2. Проблема насилия в религиозных учениях.
3. Перспективы и трудности развития отечественной конфликтологии в XXI веке.

Задание 2

Определите место конфликтологии в системе наук и заполните таблицу:

Наука	Объект науки	Предмет науки
Философия		
Военные науки		
Педагогика		
Политология		
Правоведение		
Психология		
Социология		
История		
Культурология		
Менеджмент		
Конфликтология		

Задание 3

Деловая игра «Мир конфликтов».

В микрогруппах определить по 3 конфликта в художественной литературе, в художественных фильмах, мультипликационных фильмах, картинах (живописи) и скульптурах.

Тема 2. Конфликт: основные понятия

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под конфликтом? Чем конфликт отличается от конфликтной ситуации?
2. Какую роль играет конфликт в организации?
3. Опишите структуру конфликта.
4. Перечислите основные стадии развития конфликта.
5. Назовите последствия конфликта в организации.

Практическое задание

Задание 1

Определите наличие конфликта в управленческой ситуации. Ответ аргументируйте.

Ситуация 1. Работники предприятия, представленные профсоюзом, официально уведомили администрацию, что если она к определенному сроку не обеспечит погашение многомесечной задолженности по заработной плате, персонал прекратит работу и объявит забастовку.

Ситуация 2. Двое коллег – служащих инвестиционной компании – во время обеденного перерыва вступили между собой в спор по поводу того, является ли введение валютного коридора благом или злом. Один утверждал, что его установление позволяет поддерживать устойчивый курс отечественной валюты и стабильность финансово-кредитной системы страны. Другой указывал на неизбежные издержки – ограничение свободы рыночных отношений, искусственное понижение курса доллара, что негативно сказывается на экспорте отечественных товаров и поступлениях иностранных инвестиций.

Ситуация 3. На крупном промышленном предприятии предстоит реконструкция одного из основных цехов. Относительно проекта перестройки цеха столкнулись два разных замысла. Одна группа специалистов выступает за модернизацию оборудования и совершенствование существующей технологии, а другая – за полную замену оборудования и переход на новую технологию. Обе стороны апеллируют к руководству предприятия, добиваясь принятия своего предложения и доказывая неприемлемость другого.

Задание 2

Изучите управленческие ситуации и определите позитивно-функциональные и негативные последствия конфликта.

Ситуация 1. В отделе маркетинга вспыхнула ссора, переросшая в острый эмоциональный конфликт. Один из сотрудников назвал другого

специалиста с инженерно-экономическим образованием и большим стажем работы «халтурщиком». При этом он имел в виду, что специалист был не доволен своим высоким окладом и постоянно озабочен приработками на стороне. К тому же часто перекидывал свои обязанности на коллег. Сотрудники отдела оказали поддержку возмутителю. В итоге руководство организации вынуждено было перевести специалиста на другую должность.

Ситуация 2. Глава районной администрации был активным сторонником утверждения частной собственности, проведения активной приватизации с расчетом на создание максимума преимуществ собственникам земли, предприятий и всякого движимого и недвижимого имущества. Председатель районной Думы, напротив, слыл приверженцем общественной собственности, проведения приватизации таким образом, чтобы сохранить приоритетность коллективной собственности в любых ее формах. Конфликт между руководителями в течение ряда лет сдерживал ход приватизации и социально-экономическое развитие района. В конце концов стороны осознали этот факт и пришли к обоюдному признанию эффективности смешанной экономики, многоукладного хозяйства и равноправия всех форм собственности.

Задание 3

Изучите ситуацию и выполните следующие задания:

1. Определите структуру конфликта и заполните таблицу.
2. Рассмотрите этапы развития конфликта, отразите их на рисунке и охарактеризуйте каждый этап.

Ситуация 1. В столичной торговой фирме из-за реальной угрозы банкротства предстояло сократить на треть персонал. Такая перспектива серьезно озаботила всех работников и вызвала головную боль у администрации. Первые опасались увольнения, а руководство было поставлено перед необходимостью кем-то жертвовать, пройти через сложные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Когда администрация решила объявить список претендентов на увольнение, конфликты со многими из них стали фактом. Со стороны многих работников последовали правомерные требования объяснить, почему увольняют именно их. Вскоре стали поступать заявления в комиссию по трудовым спорам, а некоторые работники обратились в суд. Улаживание конфликта заняло несколько месяцев. В итоге фирма стала работать с уменьшенным составом работников.

Ситуация 2. На относительно небольшом промышленном предприятии сложились непростые отношения директора Петрова с главным инженером Ивановой. Директор продолжительное время занимал свою должность, слыл опытным и уравновешенным руководителем, пользовался уважением и поддержкой большинства работников. Иванова в свое время закончила престижный технический вуз, считалась знающим специалистом, многим работникам предприятия импонировали ее энергия, напористость и волевой характер. Иванова, не довольствуясь своим высоким положением, стремилась занять особое место на предприятии, увеличить число своих сторонников и стать неформальным лидером. Такое желание не придавало

Петрову энтузиазма, который полагал, что это может повредить делу и отрицательно скажется на морально-психологическом климате и сплоченности коллектива. Внутренняя напряженность в отношениях между директором и главным инженером время от времени проявлялась в стычках по производственным вопросам. Истинной подоплекой их неизменно оказывались амбициозные устремления Ивановой.

Однажды после очередной финансовой ревизии обнаружилось, что предприятие переплачивало значительные суммы за пользование водой, которую брали из городской водопроводной сети. Работники «Горводоканала», зная об отсутствии на предприятии водоизмерительных приборов, составляли акт на заведомо завышенные расходы воды и выставляли соответствующие счета к оплате. Главный инженер, не вникая в содержание актов и счетов, визировала их, что для бухгалтерии служило основанием для оплаты. Директор при рассмотрении результатов ревизии предложил Ивановой представить письменное объяснение. Она со свойственной ей категоричностью отказалась давать объяснения, расценив это требование как попытку со стороны директора унизить ее перед сотрудниками. Петров, однако, настаивал, а некоторое время спустя предупредил коллегу, что будет вынужден прибегнуть к мерам наказания. Иванова активно искала поддержку у своих сторонников. Тогда директор, заручившись согласием профсоюза и отраслевого управления, издал приказ об увольнении Ивановой по причине допущенной бесконтрольности и нанесенного предприятию материального ущерба.

Задание 4

Проведите сравнительный анализ трудных, проблемных и конфликтных ситуаций, используя учебник А.Я. Анцупова и А.И Шипилова «Конфликтология», и заполните аналитическую таблицу:

Характеристика	Трудная ситуация	Проблемная ситуация	Конфликтная ситуация
1. Сущность ситуации			
2. Наличие угрозы и трудности реализации цели			
3. Обстоятельства возникновения ситуации			
4. Требования, предъявляемые ситуацией к субъекту			
5. Наличие взаимодействия между субъектами			
6. Модификация поведения субъекта			

7. Особенности поведения субъекта			
8. Роль эмоций субъекта в ситуации			
9. Мобилизация физических, психических ресурсов личности			
10. Примеры ситуации			

Тема 3. Источники, причины и предпосылки возникновения конфликтов

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под источником конфликтов? Назовите основные источники.
2. Перечислите основные причины возникновения конфликтов в организации.
3. Чем предпосылки отличаются от причин?

Практические задания:

Задание 1

Доклады с электронной презентацией материала по темам:

1. Понятие личности в психологии и социологии.
2. Внутриличностный конфликт и суицидальное поведение.
3. Инновационные конфликты и их урегулирование.
4. Конфликтные личности в трудовом коллективе.

Задание 2

При помощи психологических тестов и опросников разработайте свой психологический портрет и определите уровень конфликтности.

Тема 4. Управление конфликтами

Контрольные вопросы:

1. В чем заключаются особенности управления конфликтами в команде.
2. Раскройте содержание основных методов управления конфликтами.
3. Опишите основные стратегии поведения членов команды в конфликтной ситуации.

Практическое задание:

Задание 1

Задание 1

Составьте оперограмму процесса управления конфликтами в службе управления персоналом, используя таблицу:

Функции	Начальник отдела	Зам. началь- ника отдела	Конф- ликт- лог	Психо- лог	Социо- Лог
1. Проведение социологических опросов и социально-психологических исследований					
2. Проведение лекций и семинаров в подразделениях по управлению конфликтами					
3. Обеспечение руководителей подразделений литературой по конфликтам					
4. Информирование работников об общих рекомендациях по разрешению конфликтов					
5. Информирование работников об их социально-экономическом положении на текущий момент					

Условные обозначения:

О – отвечает за выполнение функции.

У – участвует в выполнении функции.

И – предоставляет необходимую информацию и исходные данные.

К – контролирует.

Р – принимает решение.

Задание 2

1. Разработайте программу исследования конфликтной ситуации в организации «Логика», используя таблицу.
2. Предложите метод управления конфликтом.
3. Смоделируйте переговорный процесс.

Ситуация. В отделе по разработке компьютерных программ компании «Логика» работают 30 сотрудников. Коллектив сплоченный и дружный. Начальник отдела В.Л. Иванчук проявил себя умелым руководителем и пользуется заслуженным уважением у большинства сотрудников. В начале года правление компании принимает решение о переводе Иванчука на другую, более высокую должность в «Логике». В коллективе отдела есть неформальный лидер —

И.И. Петрович, которого многие сотрудники, включая бывшего руководителя отдела, прочат на должность нового начальника. Кроме того, в отделе есть еще несколько высококвалифицированных специалистов, чей опыт и профессионализм позволяют претендовать на руководящее место. Однако правление компании принимает совершенно неожиданное для коллектива отдела решение: новым руководителем назначается человек «со стороны», который никогда раньше не работал в компании.

Вначале сотрудники отдела были крайне удивлены, поскольку никто не ожидал такого поворота событий, и на этой должности уже видели одного «из своих». Постепенно удивление сменяется на возмущение, причем особенно сильно возмущаются те, кто предположительно мог занять это место. Новый начальник отдела

И.Е. Сеницын — специалист высокого класса, но так как, в данной организации он ранее не работал, некоторыми тонкостями в специфике работы отдела он просто не владеет. С его появлением в коллективе назревает конфликт. Многие сотрудники недовольны его назначением, некоторые совсем не хотят видеть «варяга» своим руководителем.

На одном из совещаний в отделе между Сеницыным и Петровичем возник спор о качестве выполняемой работы. Петрович настаивал на том, чтобы прислушались к его мнению, поскольку он давно работает в отделе и считает себя вполне компетентным в данном вопросе. На это Сеницын ответил, что вопрос, затрагивающий многих сотрудников, не может решаться одним человеком, даже если он очень опытный специалист. После такого совещания Петрович счел себя оскорбленным и обратился к руководству компании с просьбой о переводе его в другой отдел. Вслед за ним еще семь человек пишут подобные заявления руководству. В коллективе разгорается открытый конфликт. Дальнейшая нормальная работа отдела становится невозможной.

Таблица – Программа исследования конфликтной ситуации

Обоснование и формулировка проблемы анализа (проблемной ситуации, сложившейся в организации)	
Объект исследования (индивид, социальная группа)	
Предмет исследования (стороны и свойства объекта)	
Цель исследования	
Задачи исследования (пути и средства решения проблемы)	

Логический анализ основных понятий («конфликтное взаимодействие», «причина», «границы» и др.)	
Рабочая гипотеза, на основании которой можно говорить о наличии конфликта в данной организации	
Инструментарий исследования (методы и методики сбора и обработки первичных данных)	

Задание 3

Определите стратегию поведения участников в конфликте:

Ситуация 1. Частное предприятие процветает. Собственники – 2 человека, работающие в этой организации, получают большие дивиденды на вложенный капитал. Главный бухгалтер имеет только зарплату и премию. Он завален работой, законодательство противоречиво и неясно. Но главбух удачно находит лазейки в законодательных актах и добивается дополнительной прибыли за счет уклонения от налогов. Претензий у налогового органа к нему нет. Главбуха раздражает, что за его профессионализм и ловкость руководитель ему не доплачивает, а его доходы намного меньше доходов учредителей. Он не раз пытался поговорить на эту тему с целью увеличения размера его заработной платы, но собственники считают, что условия трудового договора выполняются и не желают ничего менять. Вскоре у них могут возникнуть проблемы, связанные с бухгалтерской отчетностью, т.к. главбух будет менее изворотлив при осуществлении своих функций, либо покинет организацию. Развитие конфликта по любому варианту приведет к потере части прибыли.

Ситуация 2. В банке последний день приема платежей за коммунальные услуги без начисления пени. Работают три кассира, к каждому – огромная очередь. Все напряжены. С разных сторон раздаются недовольные реплики в адрес работников банка. Неожиданно для всех один из кассиров – девушка с приятной внешностью – объявляет о небольшом перерыве для сдачи излишков наличных денег в кассе (в соответствии с инструкцией). Второй кассир, женщина 40 лет, начинает ее критиковать в присутствии клиентов, что подогревает назревший конфликт. Необоснованная критика вызывает у девушки негодование и обиду, но желая погасить конфликт, она возвращается к клиентам и продолжает работу, затаив обиду.

Задание 4

Составить памятку для работников и руководителей «Как вести себя в конфликтной ситуации в организации».

Тема 5. Тема 7. Трудовые конфликты в организации

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под индивидуальным и коллективным трудовым спором?
2. Назовите основные процедуры разрешения ИКТ и КТС.
3. Перечислите нормативные и правовые документы, регулирующие порядок разрешения трудовых споров в организации.

Практические задания:

Задание 1

Определить законность действий работников и работодателей, а так же порядок разрешения коллективного трудового спора:

На небольшом предприятии работникам в течение 3 месяцев не выплачивалась заработная плата в полном объеме. Не выдержав подобного положения, работники на территории завода в один из рабочих дней спонтанно организовали митинг и потребовали от администрации ликвидации задолженности по оплате труда. Представители администрации объяснили затруднительное финансовое положение организации и отказали в выплате оставшейся заработной платы. Митингующие были крайне недовольны ответом и объявили забастовку. Предприятие встало. Администрация обратилась в правоохранительные органы с заявлением признать забастовку незаконной.

Оформите документы, применяемые при разрешении трудовых конфликтов в организации.

1. Соглашение о проведении переговоров по конфликту

Уважаемый _____
Сообщаю Вам, что я намерен уладить наши разногласия и готов, если потребуется для разрешения проблемы, заново рассмотреть вопрос. Я высоко ценю наши взаимоотношения и абсолютно уверен. Что мы

Приглашаю Вас встретиться со мной для обсуждения

Благодарю Вас за то, что рассмотрели мое предложение.

2. Соглашение о взаимопонимании

Мы, нижеподписавшиеся, признаем, что у нас имелись недоразумения по поводу _____ и хотим избавиться от этих недоразумений.

После подробного обсуждения, полностью обдуманного всеми сторонами, мы достигли взаимопонимания в следующем:

Настоящее соглашение имеет силу юридического обязательства. Соглашение подписано нами « ___ » _____ 20__ года

3. Соглашение об услугах посредника

Мы, нижеподписавшиеся, договорившись о компенсации за обязательства в виде обмена взаимными обязательствами, настоящим соглашаемся предложить посреднику следующие проблемы:

Каждая сторона обязуется предпринять, по крайней мере, одну рабочую встречу с посредником, выбранным по согласованию сторон, в течение _____ со дня обращения к нему. Стороны должны приступить к переговорам со всеми полномочиями и с готовностью решить все спорные вопросы.

Все стороны готовы нести расходы по оплате услуг посредника в равной доле.

Каждая из сторон имеет право и возможность прибегнуть к другим способам согласно закону, если в результате встреч с посредником не будет достигнуто соглашение, приемлемое для каждой из сторон.

4. Заявление администрации организации о решении придерживающейся определенной политики в конфликте

Организация _____ признает, что для многих конфликтов существует менее дорогостоящий, более легкий в применении и более эффективный способ разрешения, чем судебный процесс, – это _____

В связи с этим организация будет придерживаться следующих принципов политики улаживания конфликтов:

5. Описание процедуры рассмотрения жалобы работника

6. Исковое заявление о взыскании заработной платы

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ
о взыскании заработной платы

В _____ суд
Истец: _____

Я работаю в должности _____
на (в) _____
с «___» _____ 20___ г.

Размер удержания с заработной платы за _____ 20___ г.
составил _____ рублей по распоряжению
(приказу) _____
является неправомерным, так как _____
Комиссия по трудовым спорам мне отказала во взыскании
заработной платы.
В соответствии со ст. _____ Трудового кодекса РФ
прошу:
Взыскать с _____ в мою пользу
_____ рублей.

Приложение:

- 1.
- 2.

7. Исковое заявление о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ
о восстановлении на работе и оплате
за время вынужденного прогула

В _____ суд
Истец: _____

Я работал (а) в должности _____
на (в) _____
с «___» _____ 20___ г.

Приказом _____ от «___» _____ 20___ г. я
уволен(а) на основании _____
Увольнение считаю незаконным, так как _____

8. Исковое заявление о возмещении вреда

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ
о возмещении вреда, причиненного
здоровью

В _____ суд
Истец: _____

Я работал (а) в должности _____
на (в) _____

При исполнении трудовых обязанностей мне было «__»
_____ 20 __ г. причинено увечье _____

Согласно акту от «__» _____ 20 __ г. признается вина
ответчика в несчастном случае. По заключению ВТЭК от «__»
_____ 20 __ г. в результате несчастного случая я признан (а)
инвалидом __ группы с утратой __% профессиональной
трудоспособности, срок переосвидетельствования установлен «__»
_____ 20 __ г.

Мой средний заработок до увечья составлял _____ рублей.

Размер получаемой в настоящее время пенсии _____
рублей. Разница между утраченным мною заработком и получаемой
пенсией составляет _____ рублей. При этом мною понесены
дополнительные расходы _____ в сумме _____ рублей.

Администрация и профком в выплате возмещения отказали.

В соответствии со ст. _____ Трудового кодекса РФ
прошу:

1. Взыскать с _____ в мою пользу
возмещение причиненного здоровью вреда по _____ рублей в
месяц с «__» _____ 20 __ г. по «__» _____
20 __ г. по «__» _____ 20 __ г. и одновременно _____
рублей дополнительных расходов.

В судебное заседание для подтверждения иска вызвать
свидетелей:

1.

Приложение:

1.

Тема 6. Особенности конфликтов в сфере экономической безопасности

Контрольные вопросы:

1. Перечислите внутренние угрозы как источники конфликтов в сфере экономической безопасности.
2. Что понимается под инсайдерской информацией.
3. Что такое конфликт интересов? Каковы его причины?
4. Как конфликты в трудовом коллективе могут повлиять на экономическую безопасность организации?

Практическое задание:

Задание 1

Доклад с применением электронной презентации на тему: «Промышленный шпионаж как причина конфликтов в сфере ЭБ».

Задание 2

Кейс 1 «Деловые переговоры»

Когда Вы приходите в контору, а там Вам на входе заклеивают все камеры, дырочки, глазки, чтобы Вы не дай бог чего не подсмотрели у великих. А сами при этом во время презентации фоткают доску и бумажки и ведется протокол под запись. Определите законность действий.

Кейс 2 «Прием на работу»

Промышленный шпионаж встречается в деловой среде довольно часто и "засланные казачки" на собеседованиях тоже не редкость. Многие недобросовестные конкуренты используют различные средства для получения коммерческой тайны, которая имеет реальную или потенциальную коммерческую ценность, которая дает ее обладателю преимущество перед конкурентами. Один из способов "добыть" такую тайну – это отправить своего человека на собеседование в компанию-конкурент. Зачастую именно на финальном собеседовании обсуждаются вопросы имеющейся у компании клиентской базы, процентных ставок и индивидуальных условий для ключевых клиентов. Но есть способы понять, кто перед вами находится – вражеский шпион или обычный соискатель. Каким способом?

Кейс 3 «Крыса»

Вы подозреваете, что среди сотрудников организации есть "крыса"? Как вычислить шпиона?

2. *Образцы контрольных тестов.*

1. До 19 века был подход к изучению конфликта:
 - А. научный
 - Б. эмпирический
 - В. рациональный
2. Естественное условие взаимодействия людей, в основе которого лежат противоречия, существенные различия между интересами и

ценностями субъектов социальных связей на соответствующем этим различиям эмоциональном фоне. Данное определение конфликта принадлежит:

- А. психологам
- Б. социологам
- В. юристам

3. В менеджменте конфликт – это:

А. предельное обострение противоречий, столкновение и противоборство, вызываемое противоположностью, несовместимостью интересов и позиций личностей

Б. столкновение противоположно направленных взглядов, позиций, интересов, целей 2-х или более людей

В. столкновение интересов, позиций и мнений субъектов, фиксируемых ими в жесткой форме

4. К основным чертам конфликта относятся:

- А. явление неосознанное
- Б. явление вездесущее
- В. явление прогнозируемое и подверженное регулированию

5. Объективно существующая или воображаемая проблема, которая подлежит решению – это _____ конфликта

6. Внутриличностный конфликт имеет следующие формы:

- А. мотивационный
- Б. адаптационный
- В. эмоциональный

7. Конфликт, возникающий из-за мотивов поведения, преднамеренных устремлений того или иного субъекта социальных связей, называется:

- А. объективный
- Б. организационный
- В. субъективный

8. Функциями конфликта являются:

А. функция преобразования межличностных и межгрупповых отношений

- Б. стабилизирующая
- В. информационная

9. Выполняя функцию содействия творческой инициативе, конфликт влечет негативные последствия:

- А. подавление трудового настроя
- Б. нарастание неудовлетворенности трудом
- В. уклонение от сотрудничества

10. Выполняя функцию профилактики противоборств конфликт влечет за собой положительные последствия:

- А. выявление нерешенных проблем
- Б. урегулирование разногласий на взаимной основе
- В. ослабление конфронтации в социально-трудовых отношениях

11. Конфликт непосредственным образом выражает те или иные

стороны социального бытия, место и роль человека в нем, поэтому это явление:

- А. широко распространенное
- Б. осознанное
- В. социальное

12. Завершение конфликта по доброй воле оппонентов, достижение ими совместно найденного решения по проблеме называется

13. Предпосылками возникновения межличностных конфликтов выступают:

- А. несовпадение в рассуждениях людей и в видении проблемы
- Б. объективная предрасположенность конфликта
- В. особенности восприятия

14. Основными причинами межгрупповых конфликтов выступают:

- А. взаимозаменяемость задач
- Б. распределение ресурсов
- В. взаимозависимость задач

15. Определите соответствие:

1 - , 2 - , 3 - , 4 - , 5 -

1. Э. Дюркгейм	1. Конфликт возникает из-за несовместимости человеческой природы и жесткой дисциплины и иерархии в организации
2. М. Вебер	2. Конфликт – неизбежное следствие иерархически организованной системы
3. Э. Мэйо	3. Конфликт – универсальное явление социальной жизни, но не менее универсальны сотрудничество, взаимообмен и сплоченность
4. Л. Козер	4. Конфликт – это одно из проявлений разногласий, объединяющих противоборствующие и взаимосвязанные стороны, включая отношения между работниками и предпринимателями, лицами наемного труда и владельцами капиталов
5. Р. Дарендорф	5. Конфликт неизбежен как способ разрядки обстановки между личностью и обществом

17. Разрушительный конфликт, приводящий к негативным для организации и ее участников последствиям –
конфликт

18. Обстоятельства социального взаимодействия людей, которые приводят к созданию конфликтной ситуации в организации –

причины конфликтов.

19. Причины конфликтов, вызываемых неоптимальностью функциональных связей организации с внешней средой, между структурными элементами и работниками –
причины

20. Физическое или юридическое лицо, участвующее в урегулировании конфликта – это _____

21. Процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, называется:

- А. управление конфликтом
- Б. урегулирование конфликта
- В. разрешение конфликта

22. Определите соответствие подсистемы в системе управления персоналом и функций:

1. Подсистема социального развития	1. Охрана труда и техника безопасности
2. Подсистема планирования, найма и учета персонала	2. Управление социальными конфликтами и стрессами
3. Подсистема условий труда	3. Аттестация персонала
4. Подсистема развития персонала	4. Разработка штатного расписания
5. Подсистема мотивации персонала	5. Управление занятостью
6. Подсистема развития организационных структур управления	6. Решение правовых вопросов трудовых отношений
7. Подсистема правового и информационного обеспечения	7. Разработка системы оплаты труда

23. К методам управления конфликтами относятся следующие:

- А. внутриличностные
- Б. межличностные
- В. профилактические

24. К структурным методам управления конфликтами относятся:

- А. создание обоснованных систем вознаграждения
- Б. разъяснение прав и обязанностей
- В. самоконтроль

25. Определите соответствие методов диагностики конфликта группам:

Психологические методы	1. Анализ и синтез
	2. Опросник К. Томаса
Методы социальной психологии	3. Корреляционный и факторный анализ
	4. Личностный опросник Г. Айзенка
Качественные методы	5. Методы социометрии
	6. Наблюдение
Методы математического моделирования	7. Дедукция и индукция

26. Обоснованное предположение о возможном будущем возникновении и особенностях развития конфликта – это _____

27. Переговоры как процесс взаимосогласованных действий сторон урегулирования конфликта с целью установления меры соответствия и несоответствия их позиций выполняют следующие функции:

- А. регулирующую
 - Б. управляющую
 - В. контролирующую
28. К технологиям ведения переговоров относятся:
- А. принципиальные переговоры
 - Б. позиционный торг
 - В. принципиальный торг
29. В случае, если источник разногласий несущественен по сравнению с более важными задачами, субъект может выбрать стратегию:
- А. уклонения
 - Б. конфронтации
 - В. приспособления
30. Для руководителя в условиях вертикального конфликта наиболее распространенным является следующий стиль:
- А. приспособление
 - Б. сотрудничество
 - В. конфронтация
31. Не может быть эффективным в межличностных конфликтах следующий стиль:
- А. конфронтация
 - Б. приспособление
 - В. компромисс
32. Если конфликтующие стороны имеют убедительные аргументы и одинаковую власть, то успешно может быть использован следующий стиль:
- А. сотрудничество
 - Б. компромисс
 - В. приспособление
33. К формам социального партнерства относятся:
- А. взаимные консультации
 - Б. коллективные переговоры
 - В. забастовка и митинг
34. Форма массового собрания по поводу актуальных социально-экономических и общественно-политических вопросов называется:
- А. митингом
 - Б. демонстрацией
 - В. пикетированием
35. Совместный орган спорящих сторон, созданный на паритетных началах с целью урегулирования трудового конфликта – это
-
36. Точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена, а её распространение может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты или товаров – это _____ информация.
37. Ситуация, при которой личная заинтересованность служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных

обязанностей и способна привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации - это _____

Вид промежуточной аттестации - ситуационные задания.

Способ проведения: письменный.

Критерии и шкала оценивания

Индикаторы	Критерий оценивания	Шкала оценивания
УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде	Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде	зачтено
	Не способен разрешить конфликты и противоречия при деловом общении	незачтено
УК-3.4. Организует обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов	Организует обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов	зачтено
	Не способен организовать обучение членов команды и обсуждение результатов работы оппонентов	незачтено
УК-11.3. Выявляет коррупционные составляющие, признаки и формы коррупционного поведения, в том числе, конфликта интересов в конкретной сфере профессиональной деятельности	Выявляет коррупционные составляющие, признаки и формы коррупционного поведения, в том числе, конфликта интересов в конкретной сфере профессиональной	зачтено
	Не выявляет коррупционные составляющие, признаки и формы коррупционного поведения, в том числе, конфликта интересов в конкретной сфере профессиональной	незачтено

В соответствии с «Положением о рейтинговой системе обучения в ТвГУ», утвержденным и.о. ректора от 30.04.2020 г., в университете действует следующая шкала пересчета рейтинговых баллов:

От 40 до 100 баллов – «зачтено»;

От 0 до 39 баллов – «незачтено».

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература:

а) Основная литература:

1. Дмитриев, А. В. Конфликтология : учебник / А.В. Дмитриев. - 4-е изд., перераб. - Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2023. - 336 с. - ISBN 978-5-98281-350-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1941722> (дата обращения: 15.04.2024). – Режим доступа: по подписке.

2. Козырев, Г. И. Конфликтология : учебник / Г.И. Козырев. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2023. — 289 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/textbook_5d0874f42cf221.11716895. - ISBN 978-5-8199-0934-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1913995> (дата обращения: 15.04.2024). – Режим доступа: по подписке.

3. 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, 2024. — 301 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-018746-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1891836> (дата обращения: 15.04.2024). – Режим доступа: по подписке.

б) Дополнительная литература:

1. Конфликтология : учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1052434> (дата обращения: 23.12.2021). – Режим доступа: по подписке.

2. Чернова, Г. Р. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2021. — 203 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/474662> (дата обращения: 23.12.2021).

3. Козырев, Г. И. Конфликтология : учебник / Г. И. Козырев. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2020. — 289 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/1112984> (дата обращения: 23.12.2021). – Режим доступа: по подписке.

4. Магомедова, П. К. Конфликтология : учебное пособие / П. К. Магомедова, Р. Р. Алиева, Ш. И. Булуева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 381 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428> (дата обращения: 23.12.2021).– Текст : электронный.

5. Охременко, И. В. Конфликтология : учебное пособие для вузов / И. В. Охременко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2021. — 154 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/472971> (дата обращения: 23.12.2021).

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

Студенческий пер., д. 12, корпус «Б», аудитория 338

Список ПО:	Условия предоставления
Adobe Reader XI (11.0.13) - Russian	бесплатно
Google Chrome	бесплатно
Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows	Акт на передачу прав ПК545 от 16.12.2022
OpenOffice 4.1.1	бесплатно
Qt 5.6.0	бесплатно
WinDjView 2.0.2	бесплатно
Многофункциональный редактор ONLYOFFICE бесплатное ПО	бесплатно
ОС Linux Ubuntu бесплатное ПО	бесплатно

Студенческий пер., д. 12, корпус «Б», аудитория 245

Список ПО:	Условия предоставления
1С:Предприятие 8 (8.3.7.1873)	Акт приема-передачи №Tr034562 от 15.12.2009
Adobe Reader XI (11.0.13) – Russian	бесплатно
Dropbox	бесплатно
Google Chrome	бесплатно
Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows	Акт на передачу прав ПК545 от 16.12.2022
WinDjView 2.0.2	бесплатно
СПС ГАРАНТ аэро	договор №5/2018 от 31.01.2018
Многофункциональный редактор ONLYOFFICE бесплатное ПО	бесплатно
ОС Linux Ubuntu бесплатное ПО	бесплатно

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Adobe Reader XI
- Debut Video Capture
- 7-Zip

- iTALC
- Google Chrome
- и др.

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

(Доступ с компьютеров сети ТвГУ)

1. ЭБС Лань <https://e.lanbook.com/>
2. ЭБС Znanium.com <https://znanium.com/>
3. ЭБС Университетская библиотека online <https://biblioclub.ru>
4. ЭБС ЮРАЙТ <https://urait.ru/>
5. ЭБС IPR SMART <https://www.iprbookshop.ru/>
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы): https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp
Репозиторий ТвГУ <http://eprints.tversu.ru>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. База данных «Обзор банковского сектора» - информационно-аналитические материалы Центрального банка Российской Федерации - <https://www.cbr.ru>
2. База данных «Открытые данные» - информационно-аналитический раздел официального сайта Министерства финансов РФ - <https://minfin.gov.ru/ru/opendata/>
3. База статистических данных Росстата - <https://rosstat.gov.ru/statistic>
4. База данных НП «Международное Исследовательское Агентство «Евразийский Монитор» - <http://eurasiamonitor.org/issliedovaniia>
5. База данных Федеральной налоговой службы «Статистика и аналитика» - https://www.nalog.ru/rn39/related_activities/statistics_and_analytics/
6. Справочная система Главбух – Свободный доступ on-line: <http://www.1gl.ru>
7. Единый портал бюджетной системы Российской Федерации - <https://budget.gov.ru/>
8. База данных «Бюджет» Минфина России - <https://minfin.gov.ru/ru/performance/budget/>
9. База статистических данных Минфина России - <https://minfin.gov.ru/ru/statistics/>
10. МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1
11. Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>
12. База данных «Финансовая математика – Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru/finanalysis/math/>

13. Единый федеральный реестр сведений о банкротстве (ЕФРСБ) - <https://bankrot.fedresurs.ru/>

14. Информационная система для методической поддержки, сбора лучших практик регулирования, дистанционного обучения специалистов в области оценки регулирующего воздействия на федеральном и региональном уровне (ИС МПДО) - orv.gov.ru

15. База документов Минэкономразвития РФ - <https://www.economy.gov.ru/material/dokumenty/>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Организуя свою работу по освоению дисциплины, обучающиеся должны:

– использовать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению дисциплины, по практическому применению изученного материала, по выполнению заданий в ходе текущего контроля, по использованию информационных технологий и др.;

– ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, перечнем учебно-методических изданий, рекомендуемых для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы, а также с методическими материалами на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрой.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

1. Работа с источниками, указанными в разделе основной и дополнительной литературы. В ходе изучения дисциплины обучающимся необходимо использовать: материалы, представленные преподавателем в ходе аудиторных занятий; законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность экономических агентов в исследуемой сфере; источники, указанные в разделе основной и дополнительной литературы и др.

2. Самостоятельное изучение тем дисциплины. В ходе самостоятельного изучения материала обучающиеся могут оформлять конспекты по изучаемой теме, которые повышают качество освоения материала, а также подготовиться к проведению промежуточной аттестации. Для наглядности и удобства запоминания материала рекомендуется активно использовать при конспектировании рисунки, схемы и таблицы.

3. Подготовка к занятиям. В ходе подготовки к занятиям обучающиеся должны следовать методическим рекомендациям преподавателя, учитывая что часть вопросов выносятся на обсуждение на занятиях. Одной из основных форм текущего контроля подготовки

обучающихся к занятиям является устный ответ, доклад, презентация, контрольное тестирование, выполнение ситуационных заданий и др.

4. *Подготовка к промежуточной аттестации.* При подготовке к промежуточной аттестации обучающиеся должны опираться на учебный материал, полученный в ходе занятий, а также на процесс самостоятельного изучения дисциплины. В ходе промежуточной аттестации оценивается степень сформированности компетенций, указанных в рабочей программе по дисциплине.

В соответствии с «Положением о рейтинговой системе обучения в ТвГУ», утвержденным и.о. ректора от 30.04.2020 г., распределение максимальных баллов по видам работы в рамках рейтинговой системы:

Вид отчетности	Баллы
Работа в семестре	100
Из них:	
- модульные работы	40
- работа в микрогруппе	60
Итого:	100

В университете действует следующая шкала пересчета рейтинговых баллов:

От 40 до 100 баллов – «зачтено»;

От 0 до 39 баллов – «незачтено».

VII. Материально-техническое обеспечение

Материально-техническая база необходимая и применяемая для осуществления образовательного процесса и программное обеспечение по дисциплине включает:

- специальные помещения (аудитории), укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации в аудитории;
- мультимедийное оборудование (ноутбук, экран и проектор);
- ПК для работы студентов в компьютерном классе с выходом в Интернет.

Учебная аудитория № 228, 229, 233/2, 241, 322, 326, 334, 342 170100, Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д. 12	Комплект учебной мебели (столы, стулья, доска), компьютер, мультимедийный проектор с потолочным креплением и экраном, переносной ноутбук
Учебная аудитория № 239, 240 170100, Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д. 12	Комплект учебной мебели (стол, стулья, доска)
Кафедра управление персоналом 232 170100, Тверская область, г. Тверь, пер.	Стол, стулья, стационарные компьютеры, принтер.

Студенческий, д. 12	
Компьютерные классы 245, 338 170100, Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д.12	Комплект учебной мебели (стол, стулья), компьютеры, моноблоки, переносные ноутбуки, МФУ

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.			
2.			