

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 05.08.2024 09:02:30

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»**

Институт Институт права

Кафедра Организации борьбы с экономическими преступлениями

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 10 от 30 мая 2024 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины Б1.В.03 Конфликтология, переговорный процесс

Основная профессиональная образовательная программа 40.03.01 Юриспруденция программа Обеспечение законности и правопорядка

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2024

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»**

Институт Институт права
Кафедра Организации борьбы с экономическими преступлениями

АННОТАЦИЯ

Наименование дисциплины Б1.В.03 Конфликтология, переговорный процесс

Основная профессиональная образовательная программа 40.03.01 Юриспруденция программа
Обеспечение законности и правопорядка

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»**

Институт Институт права
Кафедра Организации борьбы с экономическими преступлениями

УТВЕРЖДЕНО
Ученым советом Университета
(протокол № 10 от 30 мая 2024 г.)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Наименование дисциплины	Б1.В.03 Конфликтология, переговорный процесс
Основная профессиональная образовательная программа	40.03.01 Юриспруденция программа Обеспечение законности и правопорядка

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Содержание (ФОС)

Стр.

- 6.1 Контрольные мероприятия по дисциплине
- 6.2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 6.3 Паспорт оценочных материалов
- 6.4 Оценочные материалы для текущего контроля
- 6.5 Оценочные материалы для промежуточной аттестации
- 6.6 Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Конфликтология, переговорный процесс входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Сравнительное религиоведение, Философия, История государства и права России, История государства и права зарубежных стран, Русский язык и культура речи, Русский язык как иностранный, История России, Основы российской государственности

Последующие дисциплины по связям компетенций: Адаптация лиц с ОВЗ, Судебная и правоохранительная системы России, Гражданский процесс

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Конфликтология, переговорный процесс в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-3	УК-3.1: Знать:	УК-3.2: Уметь:	УК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	методы эффективного руководства коллективом, способы и приемы установления взаимоотношений и коммуникации в рамках командного взаимодействия	эффективно взаимодействовать с членами команды, соблюдая нормативные правовые и этические нормы, планировать работу команды	навыками организации и руководства команды при реализации совместно выработанной командной стратегии достижения поставленной цели

УК-5 - Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-5	УК-5.1: Знать:	УК-5.2: Уметь:	УК-5.3: Владеть (иметь навыки):
	историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, опирающиеся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира, включая мировые религии, философские и этические учения	учитывать особенности межкультурного взаимодействия на основе использования основных философских идей и категорий, с учетом исторического развития и социально-этического контекста	навыками поддержания принципов недискриминационного взаимодействия, определяет цели и задачи межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 3
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	125.85/3.5
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	180
Зачетные единицы	5

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Конфликтология, переговорный процесс представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Теория и практика конфликтов	10	10			70.0	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
2.	Переговорный процесс	8	8			55.85	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
	Контроль	18					
	Итого	18	18	0.15		125.85	5

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Теория и практика конфликтов	лекция	Современные теории и практики конфликтов
		лекция	Конфликт как объект научных исследований и предмет регулирования.
		лекция	Методологические основания (подходы)

			к разработке проблемы конфликта
		лекция	Психология конфликта.
		лекция	Конфликт-анализ
2.	Переговорный процесс	лекция	Технология ведения переговоров и переговорные навыки.
		лекция	Содержание и процедуры переговоров
		лекция	Технологии ведения переговоров: простая
		лекция	Технологии ведения переговоров: трансформационная

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Теория и практика конфликтов	лекция	Современные теории и практики конфликтов
		лекция	Конфликт как объект научных исследований и предмет регулирования.
		лекция	Методологические основания (подходы) к разработке проблемы конфликта
		лекция	Психология конфликта.
		лекция	Конфликт-анализ
2.	Переговорный процесс	лекция	Технология ведения переговоров и переговорные навыки.
		лекция	Содержание и процедуры переговоров
		лекция	Технологии ведения переговоров: простая
		лекция	Технологии ведения переговоров: трансформационная

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Теория и практика конфликтов	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Переговорный процесс	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Охременко, И. В. Конфликтология : учебное пособие для вузов / И. В. Охременко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05147-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/539640>

Митрошенков, О. А. Деловое общение: эффективные переговоры : практическое пособие / О. А. Митрошенков. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 315 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-10704-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541259>

Дополнительная литература

1. Лопарев, А. В. Конфликтология : учебник для вузов / А. В. Лопарев, Д. Ю. Знаменский. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 298 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13536-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537095>

Митрошенков, О. А. Деловые переговоры : учебное пособие для вузов / О. А. Митрошенков. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 315 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07951-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540108>

Литература для самостоятельного изучения

1. 1. Теология Освобождения. (2019). Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&site=eds-live&db=edsbas&AN=edsbas.CD96EE29>

2. Lopuhova, O. (2018). Interpersonal Gender Role Conflict: Systems Approach to a Problem; Внутриличностный Гендерный Ролевой Конфликт: Системный Подход К Проблеме. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&site=eds-live&db=edsbas&AN=edsbas.28DC24A0>

3. Анастасия Игоревна Рябченко. (2019). Социальный конфликт как импульс развития демократии в обществе. Conflict Studies, (4), 20. <https://doi.org/10.7256/2454-0617.2018.4.22171>

4. Андрианова, В. И. (2019). Психология защитного и совладающего поведения в процессе профессиональной самореализации российских предпринимателей. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&site=eds-live&db=edsbas&AN=edsbas.904C3EF8>

5. Grechman, L. N., Molokova, O. A., Usheva, T. F., Гречман, Л. Н., Молокова, О. А., & Ушева, Т. Ф. (2017). Опыт обучения студентов направления подготовки «Конфликтология»; Experience of Teaching Students Majoring in Conflictology. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&site=eds-live&db=edsbas&AN=edsbas.4B89B48B>

6. Гончарова Светлана Владимировна. (2017). Использование «Кейс-Задач» В Процессе Обучения Студентов Направления «Конфликтология». Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&site=eds-live&db=edsbas&AN=edsbas.988A6EA9>

7. Иванова Оксана Александровна, & Ivanova Oksana Aleksandrovna. (2018). Качество высшего образования: конфликт традиций и инноваций в системе высшего образования. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&site=eds-live&db=edsbas&AN=edsbas.A67B62A2>

Панкова Мария Павловна. (2017). Конфликт руководителя и подчиненного. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&site=eds-live&db=edsbas&AN=edsbas.79EDD1BB>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Astra Linux Special Edition «Смоленск», «Орел»; РедОС
2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства

экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)

2. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)

3. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)

4. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

5.6. Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Конфликтология, переговорный процесс:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком
---------------------	-----------------------	---------------------------------------

		« + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Практические ситуации	+
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Экзамен	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине			
	УК-3.1: Знать:	УК-3.2: Уметь:	УК-3.3: Владеть (иметь навыки):	
	методы эффективного руководства коллективом, способы и приемы установления взаимоотношений и коммуникации в рамках командного взаимодействия	эффективно взаимодействовать с членами команды, соблюдая нормативные правовые и этические нормы, планировать работу команды	навыками организации и руководства команды при реализации совместно выработанной командной стратегии достижения поставленной цели	
	Пороговый	способы и приемы установления взаимоотношений и коммуникации	соблюдать нормативные правовые и этические нормы	навыками достижения поставленной цели в ходе командного взаимодействия
	Стандартный (в дополнение к пороговому)	принципы командного взаимодействия	эффективно взаимодействовать с членами команды	навыками реализации совместно выработанной командной стратегии
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	методы эффективного руководства коллективом	планировать работу команды	навыками организации и руководства командой	

УК-5 - Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	УК-5.1: Знать:	УК-5.2: Уметь:	УК-5.3: Владеть (иметь навыки):
	историческое наследие и социокультурные	учитывать особенности межкультурного	навыками поддержания принципов

	традиции различных социальных групп, опирающиеся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира, включая мировые религии, философские и этические учения	взаимодействия на основе использования основных философских идей и категорий, с учетом исторического развития и социально-этического контекста	недискриминационного взаимодействия, определяет цели и задачи межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем
Пороговый	историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп	учитывать особенности межкультурного взаимодействия	навыками поддержания принципов недискриминационного взаимодействия
Стандартный (в дополнение к пороговому)	историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, опирающиеся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории	учитывать особенности межкультурного взаимодействия на основе использования основных философских идей и категорий	навыками поддержания принципов недискриминационного взаимодействия, определяет цели и задачи межкультурного профессионального взаимодействия
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, опирающиеся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира, включая мировые религии, философские и этические учения	учитывать особенности межкультурного взаимодействия на основе использования основных философских идей и категорий, с учетом исторического развития и социально-этического контекста	навыками поддержания принципов недискриминационного взаимодействия, определяет цели и задачи межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Теория и практика конфликтов	УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3	Оценка докладов Устный опрос Тестирование	зачет
2.	Переговорный процесс	УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3	Оценка докладов Устный опрос Практические задачи Тестирование	зачет

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Теория и практика конфликтов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конфликт и коммуникация в структуре гуманитарных наук 2. Глобальные проблемы современности 3. Предпосылки формирования конфликтологии как науки 4. Понятие и признаки противоречий. 5. Основные линии противоречий в современной России. 6. Конфликт и кризис: сравнительный анализ. 7. Социальная напряженность как критерий формирования конфликтной ситуации 8. Сущность и структура социального конфликта 9. Конфликт как процесс: динамические характеристики и этапы 10. Моделирование конфликта как дискурс 11. Социальные и психологические основания конфликтов 12. Управление, регулирование и разрешение конфликтов 13. Конфликт как предмет регулирования
Переговорный процесс	<ol style="list-style-type: none"> 1. Переговоры как механизм управления политическими конфликтами. 2. Сравнительный анализ формирования института переговоров в гражданском обществе 3. Особенности становления и институализации института переговоров в России. 4. Роль политических лидеров в переговорном процессе (на анализе конкретных политических ситуаций) 5. Национально-культурные различия и прогнозирование поведения в переговорном процессе. 6. Модель компетенций переговорщика Keys to Personal Mastery. 7. Диагностика уровня развития персональных качеств и определение направлений развития. 8. PR сопровождения в переговорном процессе 9. Характеристика основных компонентов переговорного процесса. 10. Особенности переговоров, основанных на компромиссе 11. Особенности переговоров, основанных на сотрудничестве.

Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы
Теория и практика конфликтов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конфликтология как наука: объект и предмет конфликтологии, её цели и задачи. 2. Подходы к пониманию конфликта и противоречия. 3. Причины научного внимания к тематике конфликтов во второй половине XX века. 4. Конфликтология в системе гуманитарного знания: классическая конфликтология. 5. Конфликтология в системе гуманитарного знания: неклассическая конфликтология. 6. Специфика профессиональной деятельности конфликтолога. 7. Отличие профессиональной деятельности конфликтолога от профессиональной деятельности юриста. 8. Отличие профессиональной деятельности конфликтолога от профессиональной деятельности социолога. 9. Отличие профессиональной деятельности конфликтолога от профессиональной деятельности психолога. 10. Структурный анализ конфликта и его сфера применения. 11. Динамический анализ конфликта и его сфера применения. 12. Формы завершения конфликта, классическая схема решения

конфликтных ситуаций.

13. Медиация как способ урегулирования конфликтов.
14. Анализ ФЗ №193 «О Медиации»: возможности и ограничения в работе конфликтолога.
15. Теория конфликта Г. Зиммеля.
16. Формирование Организации объединённых наций: причины возникновения, функции, современное состояние.
17. Теория конфликта Л. Козера.
18. Теория конфликта Р. Дарендорфа: лигатуры, опции, жизненные шансы, два лика модерна, парадокс Мартинеса.
19. Актуальные социальные конфликты в теории Р. Дарендорфа: мигранты, бюрократия, проблема труда.
20. Антиномичность прав человека и их реализации в Европе на примере работы С. Жижека «Против прав человека».
21. Толерантность как политический инструмент современной демократии на примере работы С. Жижека «Против прав человека».
22. Права человека как политический инструмент геноцида и механизм борьбы с ним на примере работы С. Жижека «Против прав человека».
23. Противоречивость социального и личного благополучия на примере работы Ж. Бодрийяра «Америка».
24. Знак, реальность, гиперреальность. Иллюзорность социального порядка на примере работы Ж. Бодрийяра «Америка».
25. Мифологическое мышление, парадоксальное доверие и мнимое могущество в работе Ж. Бодрийяра "Америка".
26. Труд как категория выживания и категория престижа. Сущность труда и трудовых конфликтов на примере сравнительного анализа работ Р. Дарендорфа «Современный социальный конфликт» и Ж. Бодрийяра «Америка».
27. Социальные конфликты: типология, сферы возникновения, причины, последствия.
28. Политические конфликты: типология, сферы возникновения, причины, последствия.
29. Понятие «противоречие»: социологических, психологический, правовой и философский подход.
30. Противоречие и конфликт: проблема соотношения и определения.
31. Структурный анализ конфликта: основные переменные, их определения, примеры.
32. Динамический анализ конфликта: основные переменные, их определения, примеры.
33. Позиции и интересы сторон: специфика их соотношения в работах Р. Фишера и У. Юри.
34. Отечественная конфликтология: специфика, теории, основные представители
35. Концепция депривации в трудах Т. Р. Гарра и З. Фрейда: анализ и сравнение социологической и психоаналитической трактовки.
36. «Конкуренция», «кризис» и «конфликт»: дефиниции, сходства и различия данных терминов.
37. Медиация: понятие, сущность, специфика реализации в России.
38. Политологические теории и подходы к изучению конфликтов.
39. Функции социальных конфликтов в классической социологии конфликта.
40. Конфликтологический характер постсоветских трансформаций.
41. Проблема регулирования политических конфликтов в современной России.

	<p>42. Способы управления социальными конфликтами.</p> <p>43. Социологические и психологические теории конфликтов.</p> <p>44. Завершение, урегулирование и разрешения конфликта: определения понятий, их отличия, примеры.</p> <p>45. Социальная напряженность как критерий формирования конфликтной ситуации.</p> <p>46. Понятие социального конфликта: причины возникновения, специфика протекания, возможные последствия.</p> <p>47. Сущность и специфика социально-трудовых конфликтов.</p> <p>48. Субъекты и участники конфликта: сходства и различия.</p> <p>49. Понятие «социальной напряжённости»: теории, технологии минимизации.</p> <p>50. Социальное неравенство как причина социальных конфликтов</p> <p>51. Динамика и специфика политических конфликтов в современной России.</p>
<p>Переговорный процесс</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое переговоры? Их отличие от других форм общения. 2. Основные сферы переговоров. 3. Ключевые этапы переговоров. 4. Условия для ведения переговоров 5. Навыки, необходимые для переговоров. 6. Переговорные тактики и ошибочные стереотипы. 7. Несогласия сторон: возможные варианты продолжения переговоров. 8. Функции переговоров. 9. Особенности переговоров в условиях конфликта. Основные пути и методы. 10. Основные правила при ведении переговоров, направленных на сотрудничество. 11. Содержание и сущность основных подходов к ведению переговоров. 12. Возможные достоинства и недостатки. «Позиционного примерительства»: основные характеристики. В каких случаях используют данную стратегию. 13. Стратегия принципиального подхода в переговорах 14. Возможные достоинства и недостатки переговоров, основанных на интересах 15. Как успешно спланировать и осуществить переговоры. 16. Альтернативный метод ведения переговоров. 17. Борьбы делового общения. Основные факторы. 18. Повышение эффективности делового общения в ходе переговоров. 19. Критерии измерения успешности переговоров. Позитивные факторы, влияющие на успешность переговоров. 20. Институт посредничества в переговорах. Особенности подхода. 21. Различия между основными моделями посредничества в переговорах. 22. Роль фасилитатора и медиатора в переговорном процессе 23. Переговорный метод управления конфликтом. Принцип Парето. 24. Баланс власти и взаимного контроля как механизм переговоров 25. Каких преимуществ можно добиться, проявив себя умелым собеседником. 26. Когда можно и нужно употреблять иностранные слова? Назовите три ситуации. Когда не следует употреблять иностранные слова? 27. В каких ситуациях должны преобладать разговор рационального характера? (приведите пример) 28. В каких ситуациях должен преобладать разговор эмоционального

	<p>характера?</p> <p>29. Какие примеры и факторы включает понятие «техника речи»</p> <p>30. Что следует учесть, намереваясь поправить участника (ов) противоположной стороны?</p> <p>31. В каких случаях разговор эмоционального характера должен примерно в равных долях сочетаться с разговором рационального характера?</p> <p>32. С какой целью следует «держат позу» во время переговоров? Приведите пример.</p> <p>33. Какая поза применима на различных стадиях переговоров?</p> <p>34. Активное слушание: что нужно и что не нужно делать.</p> <p>35. Анализ типичных психологических стилей и реакций в ходе переговоров.</p> <p>36. Основные психологические трудности в переговорах</p> <p>37. Методы «переговорами прорыва»</p> <p>38. Культурная специфика ведения переговоров. Сравнительный анализ</p>
--	---

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)

№1. Внутриличный конфликт понимается как конфликт между:

- 1) сознательной и бессознательной структурами;
- 2) двумя бессознательными установками;
- 3) двумя сознательными тенденциями;
- 4) между любыми внутриличными структурами.

№2. Какое из сочетаний приводимых понятий имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте:

- 1) уступка, уход, сотрудничество;
- 2) компромисс, критика, борьба,
- 3) борьба, уход, убеждение.

№3. Ресурсы сторон конфликта это:

- 1) общий потенциал субъектов и участников конфликта, который может быть в нем использован;
- 2) знания, умения и навыки конфликтантов;
- 3) материальная обеспеченность сторон, участвующих в конфликте.

№4. К этапам конфликта относятся:

- 1) эскалация, конфликтная ситуация, речевое противодействие;
- 2) инициация конфликта, инцидент, деструктивный конфликт;
- 3) тупик, конфликтная ситуация, инцидент, эскалация, послеконфликтная стадия.

№5. Стратегия поведения в конфликте основывается на:

- 1) модели заинтересованности в успехе другого;
- 2) модели заинтересованности в собственном успехе;
- 3) модели двойной заинтересованности.

№6. «Поступай только согласно такой максиме, руководствуясь которой ты в то же время можешь пожелать, чтобы она стала всеобщим законом,..» – это нравственный императив, автором которого является:

- Кант
Гегель
Дарвин

№7. Объект конфликтологии – это:

- конфликты в целом
люди
войны

№8. Кому из древнегреческих философов принадлежит учение о противоположностях и апейроне:

- Анаксимандру

Платону
Гераклиту

№9. Предмет конфликтологии –

общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов
общие закономерности развития и функционирования психики
трагические последствия войн

№10. Среди источников конфликтологических идей рассматриваем «особую форму осознания мира, обусловленную верой в сверхъестественное, включающую в себя свод моральных норм и типов поведения, обрядов, культовых действий, объединение людей в организации» – это:

естествознание
религия
фольклор

Тема 2. Характеристика зарубежной конфликтологии

№11. «Стиль жизни», «комплекс неполноценности», «комплекс превосходства» — это понятия «индивидуальной психологии», которую разработал

Альфред Адлер
Зигмунд Фрейд
Конрад Лоренц

№12. Для какой из структур психоаналитической модели личности, предложенной З.Фрейдом, характерен принцип удовольствия?

Id (Оно)
Ego (Я)
Super-Ego (Сверх-Я)

№13. Курт Левин является основателем теории

социометрии
организационных систем
групповой динамики

№14. «Родитель», «ребенок», «взрослый» — состояния, отражающие структуру личности в концепции ТА, автором которой является

Эрик Берн
Карл Юнг
Карен Хорни

№15. Что понимается под тождественностью человека самому себе –

идентичность
целеустремленность
психозащита

Тема 3. История и отрасли отечественной конфликтологии. Роль конфликтологии в развитии российского общества

№16. Какой науке отводится основополагающая роль в становлении конфликтологии?

психологии
медицине
политологии

все варианты верны

№17. В какой из трех перечисленных этапов становления отечественной конфликтологии конфликт начинает изучаться как самостоятельное явление в рамках других наук?

III период: после 1992
I период: до 1924
II период: 1924- 1992

№18. Какое отношение к конфликтологии имеют психология, социология, политология, военные науки, география, искусствоведение, история, медицина, педагогика, правоведение, филология, философия, экономика?

никакого отношения
это отрасли отечественной конфликтологии
учебные дисциплины

все варианты верны

№19. Что из перечисленного ниже входит в цели отечественной конфликтологии?

Создание системы конфликтологического образования в стране, распространение конфликтологических знаний в обществе

Интенсивное развитие конфликтологической теории — исследование всех конфликтов, выступающих объектом науки

Организация в России системы практической работы конфликтологов по прогнозированию, предупреждению и урегулированию конфликтов
все варианты верны

№20. Противоречие, являющееся основой конфликта – это

предмет конфликта

материальная ценность

субъект конфликта

№21. Наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе содействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и сопровождающийся негативными эмоциями – это

конфликт

предконфликтная ситуация

дискуссия

№22. Процесс перехода от предконфликтной ситуации к конфликту и его разрешению отражает

объект конфликта

темперамент участников конфликта

динамика конфликта

№23. Создание объективных условий и субъективных предпосылок, способствующих разрешению предконфликтных ситуаций неконфликтными способами –

предупреждение конфликта

разрешение конфликта

деструктивные последствия

№24. Что является основанием для деления конфликтов на семейные, производственные, бытовые, политические?

сфера жизнедеятельности человека

длительность конфликта

интенсивность

№25. Человеческий индивид как субъект межличностных и социальных отношений и сознательной деятельности – это:

индивидуальность

личность

тендер

№26. Приписывание другим людям собственных вытесненных мотивов, переживаний и черт характера – это:

проекция

фантазия

сублимация

№27. Интегральная характеристика личности, определяющая готовность к решению профессиональных задач с использованием знаний, опыта, ценностей, мотивов – это:

компетентность

темперамент

воля

№28. Острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения – это

внутриличностный конфликт

межличностный конфликт

признак экстравертности

№29. Блокирование отрицательных эмоций, вытеснение из сознания связей между эмоциональными переживаниями и их источником – это ...

проекция

+изоляция

фантазия

№30. Возвращение к детским стереотипам поведения – это:

регрессия

катарсис

рационализация

№31. Крайне деструктивный выход из внутриличностного конфликта – это

интроекция

суицид

фрустрация

№32. Система регуляторных механизмов, которые направлены на устранение негативных переживаний, сопряженных с внутриличностными противоречиями – это

деградация личности

психика

защита психологическая

№33. Эмоционально окрашенное состояние личности, являющееся формой активности, в которой осознается противоречие и идет процесс его разрешения на субъективном уровне – это ...

переживание

личностный рост

признак интровертности

№34. Переадресация реакции, перенос реакции с недоступного объекта на доступный – это

...

идентификация

замещение

реактивное образование

№35. Под мотивационной перестройкой понимается:

преобразование мотивации сторон, превращение стремления доказать свою правоту и неправоту другого в мотивацию выхода из конфликта

страх последствий конфликта

переговорный процесс

все варианты верны

№36. Совместная деятельность участников конфликта, направленная на прекращение противодействия и разрешение проблемы – это ...

разрешение конфликта

затухание конфликта

манипуляторство

№37. Фасилитация – это:

затухание конфликта

форма групповой работы для выработки решений повышенной сложности, в том числе для урегулирования конфликта внутри группы

навязывание другой стороне предпочтительного для себя решения

№38. Какие из перечисленных конфликтов относятся к социальным?

конфликт между преподавателем и группой студентов

все перечисленные

конфликт между болельщиками разных команд

конфликт между руководителем и подчиненным

№39. Наиболее эффективная стратегия поведения, включающая конструктивное обсуждение проблемы и полное разрешение противоречия – это:

уход

компромисс

партнерство

№40. Способ разрешения конфликта, заключающийся в использовании ненасильственных средств и приемов для разрешения проблемы – это:

переговоры

рефлексия

эмпатия

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи
Теория и практика конфликтов	<p>Задача 1 Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.</p> <p>Задача 2 Вы – начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.</p> <p>Задача 3 Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.</p> <p>Задача 4. Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю... Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.</p> <p>Задача 5. В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.</p> <p>Задача 6 Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Руководитель 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> <p>Задача 7 Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу».</p> <p>Задача 8 Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую</p>

работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт.

Задача 9

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

Задача 10

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

Задача 11

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда и, добавляя при этом, что ему уже пять лет не повышают разряд.

Задача 12

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя, в полусутоливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».

Задача 13.

Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию. Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

Задача 14.

В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

Задача 15

Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.

Задача 16

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задача 17

	<p>Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.</p> <p>Задача 18</p> <p>Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.</p> <p>Задача 19</p> <p>Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю. Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.</p> <p>Задача 20</p> <p>В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.</p>
Переговорный процесс	<p>ЗАДАЧА 21.</p> <p>Вы - сотрудник компании «Поле-Полюшко», ваша профессиональная сфера - торговля зерном. Вы пришли на встречу на Санкт-Петербургский мельничный комбинат к начальнику отдела закупок. Вы очень давно добивались этой встречи, так как это потенциально и стратегический значимый клиент, открывающий дорогу на рынок Петербурга. Санкт-Петербургский мельничный комбинат - это холдинг; объединяющий 12 предприятий пищевой промышленности, мельничный комбинат, макаронные и хлебозаводы. Начальник отдела закупок - женщина 40 лет. Ваша цель - договориться о сотрудничестве.</p> <p><i>Начальник отдела закупок.</i> Ваш муж владеет трейдовой зерновой компанией, естественно, что все, что покупает комбинат, - покупается от него. Ваша задача - собрать максимально информацию о «новом игроке» на местном рынке.</p> <p>ЗАДАЧА 22.</p> <p>Вы - сотрудник компании «Поле-Полюшко», ваша профессиональная сфера - торговля зерном. Вы договорились о встрече с вашим постоянным клиентом, который систематически задерживает выплаты за полученную продукцию. Вы не хотите передавать это в службу безопасности, так как вам очень дороги эти отношения, переросшие в дружеские. Клиент - директор большого Московского мукомольного холдинга.</p> <p>Ваша цель - договориться о выплате задолженности.</p> <p><i>Директор.</i> Вы искренне считаете, что вы настолько стратегически важный клиент, что никто не смеет «требовать» от вас выплат в срок.</p> <p>ЗАДАЧА 23.</p> <p>Вы - сотрудник компании «Поле-Полюшко», ваша профессиональная сфера - торговля птицей. Вы срочно лично встречаетесь с клиентом, который должен был получить 20 тонн глубокомороженной птицы, расфасованной по 1200 грамм. «Поле-Полюшко» опаздывает с поставками на два дня. К тому же пришедший заказ состоял из птиц</p>

	<p>весом по 1900 грамм и без пакета. Клиент в ярости, и предварительный телефонный разговор состоял из одних угроз. Вы решили встретиться лично. Вы встречаетесь с директором оптовой базы. В течение дня вам уже звонили начальник отдела закупок, коммерческий директор, менеджер по развитию, юрист и сотрудник отдела закупок.</p> <p>Ваша цель - урегулировать конфликт, принять товар и сохранить долгосрочные отношения.</p> <p><i>Директор оптовой базы.</i> Вы всегда воспринимали «Поле- Полюшко» как надежного и важного поставщика. Вы в самом деле «в ярости» и еще «накручены» потоком жалоб ваших подчиненных. Вы не разорвете сотрудничество с «Поле-Полюшко», но ситуация очень неприятная. Вы хотите компенсации.</p> <p>ЗАДАЧА 24</p> <p>Вы - сотрудник компании «Поле-Полюшко», ваша профессиональная сфера - торговля птицей. Вы договорились о поставке птицы из Саратовской области крупному московскому дилеру. Товар уже в пути. Клиент ультимативно потребовал встречи по поводу изменения условий поставок. На встрече он требует изменить условия поставки и расфасовку. Говорит о том, что у него есть другой поставщик, который готов выполнить все его условия и дать лучшую цену. Клиент - коммерческий директор базы.</p> <p>Ваша цель - урегулировать конфликт, сохранить долгосрочные отношения и предотвратить подобные ситуации в будущем.</p> <p><i>Клиент.</i> У вас нет другого поставщика, но вам необходимо получить требуемые вами условия. Вы допустили ошибку, пообещав вашему клиенту другую расфасовку. Если вы не договоритесь с «Поле-Полюшко», отвечать придется вам перед вашим клиентом.</p>
--	---

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме экзамена

Раздел дисциплины	Вопросы
Теория и практика конфликтов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конфликтология как наука: объект и предмет конфликтологии, её цели и задачи. 2. Структурный анализ конфликта и его сфера применения. 3. Динамический анализ конфликта и его сфера применения. 4. Формы завершения конфликта, классическая схема решения конфликтных ситуаций. 5. Понятие «противоречие»: социологический, психологический, правовой и философский подход. 6. Противоречие и конфликт: проблема соотношения и определения. 7. Структурный анализ конфликта: основные переменные, их определения, примеры. 8. Динамический анализ конфликта: основные переменные, их определения, примеры. 9. Отечественная конфликтология: специфика, теории, основные представители 10. Медиация: понятие, сущность, специфика реализации в России. 11. Политологические теории и подходы к изучению конфликтов. 12. Проблема регулирования политических конфликтов в

	<p>современной России.</p> <p>13. Способы управления социальными конфликтами.</p> <p>14. Завершение, урегулирование и разрешения конфликта: определения понятий, их отличия, примеры.</p> <p>15. Социальная напряженность как критерий формирования конфликтной ситуации.</p> <p>16. Понятие социального конфликта: причины возникновения, специфика протекания, возможные последствия.</p> <p>17. Сущность и специфика социально-трудовых конфликтов.</p> <p>18. Субъекты и участники конфликта: сходства и различия.</p> <p>19. Социальное неравенство как причина социальных конфликтов</p> <p>20. Динамика и специфика политических конфликтов в современной России.</p>
1. Переговорный процесс	<p>1. Понятие и функции переговоров и их отличие от других форм общения.</p> <p>2. Основные сферы и этапы переговоров.</p> <p>3. Условия и навыки для ведения переговоров</p> <p>4. Переговорные тактики и ошибочные стереотипы.</p> <p>5. Несогласия сторон: возможные варианты продолжения переговоров.</p> <p>6. Особенности переговоров в условиях конфликта. Основные пути и методы.</p> <p>7. Содержание и сущность основных подходов к ведению переговоров.</p> <p>8. Стратегия принципиального подхода в переговорах</p> <p>9. Возможные достоинства и недостатки переговоров, основанных на интересах</p> <p>10. Альтернативный метод ведения переговоров.</p> <p>11. Повышение эффективности делового общения в ходе переговоров.</p> <p>12. Критерии измерения успешности переговоров. Позитивные факторы, влияющие на успешность переговоров.</p> <p>13. Институт посредничества в переговорах. Особенности подхода.</p> <p>14. Роль фасилитатора и медиатора в переговорном процессе</p> <p>15. Переговорный метод управления конфликтом. Принцип Парето.</p> <p>16. Баланс власти и взаимного контроля как механизм переговоров</p> <p>17. Активное слушание: что нужно и что не нужно делать.</p> <p>18. Анализ типичных психологических стилей и реакций в ходе переговоров.</p> <p>19. Основные психологические трудности в переговорах</p> <p>20. Методы «переговорами прорыва»</p>

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы
«отлично»	Повышенный УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
«хорошо»	Стандартный УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
«удовлетворительно»	Пороговый УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
«неудовлетворительно»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне