


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

**УТВЕРЖДЕНО**

решением Ученого совета института (факультета)

от « 17 » сентября 20 20 г., протокол № 233/10  
Председатель Иванова Т.Ю. Е.М.Белый

« 17 » сентября 20 20 г.  
Утверждается в подразделении, реализующем ОПОП ВО



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина	Адаптация и управление конфликтами
Факультет	управления
Кафедра	Управления (КУ)
Курс	2;3

Направление (специальность) 38.03.03 «Управление персоналом»  
*код направления (специальности), полное наименование*

Направленность (профиль/специализация) Кадровый консалтинг  
*полное наименование*

Форма обучения очная, заочная  
*очная, заочная, очно-заочная (указать только те, которые реализуются)*

Дата введения в учебный процесс УлГУ: « 1 » сентября 20 20 г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № 11 от 11.06 20 21 г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № 10 от 15.06 20 21 г.


Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Сведения о разработчиках:

ФИО	Кафедра	Должность, ученая степень, звание
Качагина Ольга Владимировна	КУ	Ст.преподаватель

СОГЛАСОВАНО	СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой управления, реализующей дисциплину	Заведующий выпускающей кафедрой управления
<u>Иванова Т.Ю.</u> / Иванова Т.Ю. / Подпись ФИО « <u>17</u> » <u>сентября</u> 20 <u>20</u> г.	( <u>Иванова Т.Ю.</u> / Иванова Т.Ю. / Подпись ФИО « <u>17</u> » <u>сентября</u> 20 <u>20</u> г.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

### Цели освоения дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Адаптация и управление конфликтами» является формирование у студентов теоретических знаний об адаптации персонала в организации как научно-практическом методе управления персоналом, а также развитие практических навыков работы с персоналом в период адаптации, о причинах, формах, возможных последствиях конфликтов разного уровня, методологического подхода к изучению конфликтных взаимоотношений между субъектами экономической, трудовой деятельности, а также практических навыков по профилактике и разрешению потенциальных и возникших конфликтов.

### Задачи освоения дисциплины:

Курс предусматривает решение следующих задач:

- формирования знаний о специфике и порядке разработки кадровой политики в области адаптации персонала;
- формирования знаний об элементах системы адаптации персонала в организации;
- формирования навыков разработки регламентирующих документов по адаптации персонала;
- приобретение навыков разработки мероприятий по введению в должность и адаптации к новым рабочим условиям;
- формирование профессиональных навыков по профилактике конфликтных ситуаций на макроуровне, среднем и микроуровнях;
  - обучение студентов самостоятельному объяснению причин, способов разрешения и возможных последствий конфликтов;
  - формирование у студентов практических знаний по предупреждению и прогнозированию конфликтных взаимоотношений между субъектами экономической деятельности с учетом создающихся основ рыночной экономики.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО:

«Адаптация и управление конфликтами» - дисциплина вариативной части обязательных дисциплин учебного плана (Б1.В.1.15.)

До изучения данной дисциплины студент должен освоить содержание предшествующих дисциплин (практик) с формированием соответствующих компетенций (или их части):

Очная форма обучения – Этика деловых отношений и методы делового общения (ОК - 6, ПК – 32), Технологии командообразования (ПК – 30).


Заочная форма обучения – Этика деловых отношений и методы делового общения (ОК - 6, ПК – 32), Технологии командообразования (ПК – 30), Социальное предпринимательство (ОК-6), Современные проблемы менеджмента (ПК-37), Управление персоналом организации (ОК-6), Теория организации (ПК – 37).

Дисциплина «Адаптация и управление конфликтами» изучается в одном семестре с дисциплинами:

Заочная форма обучения – Практика Проектная деятельность (ПК-37).

Дисциплина «Адаптация и управление конфликтами» предшествует изучению дисциплин и дальнейшему формированию соответствующих компетенций:

Очная форма обучения – Социальное предпринимательство (ОК-6), Практика

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		


Проектная деятельность (ПК-37), Организационное поведение (ОК – 6, ПК – 30), Современные проблемы менеджмента (ПК-37), Управление персоналом организации (ОК-6), Теория организации (ПК – 37), Антикризисное управление (ПК-37), Кадровые риски и их оценка (ПК-37), Стресс – менеджмент (ПК-30), Тайм – менеджмент (ПК-30), Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (ОК-6), Преддипломная практика (ПК-30, ПК – 32, ПК- 37), Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты. (ПК – 32).

Заочная форма – Организационное поведение (ОК – 6, ПК – 30), Антикризисное управление (ПК – 37), Кадровые риски и их оценка (ПК-37), Стресс – менеджмент (ПК-30), Тайм – менеджмент (ПК-30), Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (ОК-6), Преддипломная практика (ПК-30, ПК – 32, ПК- 37), Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты. (ПК – 32).

### 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
<b>ОК – 6</b> способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<b>Знать:</b> основные категории конфликтологии: объективные и субъективные основания конфликтности и сотрудничества в процессе социального взаимодействия; причины возникновения и методы управления конфликтами в организации, особенности адаптации различных категорий работников; особенности конфликтов, вызванных социальными, этическими культурными различиями; <b>Уметь:</b> толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия персонала; давать характеристику различным типам конфликтов; анализировать особенности адаптации персонала; <b>Владеть:</b> навыками диагностики конфликтов, вызванных социальными, этическими, конфессиональными и культурными различиями; навыками анализа конфликтных ситуаций и конфликтов в различных трудовых коллективах; навыками организации процесса адаптации персонала.
<b>ПК – 30</b> знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления	<b>Знать:</b> основы управления поведением персонала в конфликтных ситуациях; технологии профилактики и урегулирования конфликтов; технологии профилактики стресса при адаптации персонала; <b>Уметь:</b> диагностировать конфликты и стрессы в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению; <b>Владеть:</b> технологиями управления конфликтами и стрессами

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		


конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	при адаптации персонала; навыками профилактики и разрешения конфликтов в коллективе.
<b>ПК – 32</b> владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	<b>Знать:</b> основные принципы решения социально – трудовых проблем; <b>Уметь:</b> анализировать социальную политику организации, обеспечить соблюдение этических норм взаимоотношений в организации; <b>Владеть:</b> навыками анализа и диагностики социальной сферы организации;
<b>ПК – 37</b> способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	<b>Знать:</b> структуру и виды организационных изменений, технологии преодоления локального сопротивления изменениям; <b>Уметь:</b> использовать технологии локального сопротивления изменениям для решения задач в области управления персоналом; <b>Владеть:</b> навыками реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом; навыками психофизиологической, профессиональной и психологической адаптации.

#### 4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах (всего) – 2 ЗЕТ.

4.2. Объем дисциплины по видам учебной работы (в часах):

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения - очная)			
	Всего по плану	В т.ч. по семестрам		
		2	3	4
Контактная работа обучающихся с преподавателем в соответствии с УП	36	-	36	-
Аудиторные занятия:	36	-	36	-
Лекции	18	-	18	-
практические и семинарские занятия	18	-	18	-
лабораторные работы (лабораторный практикум)	-	-	-	-
Самостоятельная работа	36	-	36	-

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контр. работа, коллоквиум, реферат и др. (не менее 2 видов)	тестирование, подготовка рефератов, устный опрос		тестирование, подготовка рефератов, устный опрос	
Курсовая работа	-	-	-	-
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	зачет	-	зачет	-
Всего часов по дисциплине	72		72	


Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения - <b>заочная</b> )			
	Всего по плану	В т.ч. по семестрам		
		4	5	6
Контактная работа обучающихся с преподавателем в соответствии с УП	8/8*	-	-	8/8*
Аудиторные занятия:	8/8*	-	-	8/8*
Лекции	2/2*	-	-	2/2*
практические и семинарские занятия	6/6*	-	-	6/6*
лабораторные работы (лабораторный практикум)	-	-	-	-
Самостоятельная работа	60	-	-	60
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контр. работа, коллоквиум, реферат и др. (не менее 2 видов)	тестирование, подготовка рефератов, устный опрос	-		тестирование, подготовка рефератов, устный опрос
Курсовая работа	-	-	-	-
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	Зачет, 4 ч	-	-	Зачет, 4 ч
Всего часов по дисциплине	72	-		72

\*Количество часов работы ППС с обучающимися в дистанционном формате с применением электронного обучения

#### 4.3. Содержание дисциплины (модуля.) Распределение часов по темам и видам учебной работы:

Форма обучения – очная


Название и разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		лекции	практические занятия, семинар	лабораторная работа			
<b>Раздел 1. Адаптация персонала в организации</b>							
Тема 1. Понятие,		1	1	-			Тестирование,

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

цели и виды адаптации	4				-	2	опрос, проверка задания, реферат
Тема 2. Этапы адаптации и разработка программы адаптации сотрудника	14	4	4	-	6	6	Тестирование, опрос, проверка задания, реферат
Тема 3. Участники процесса адаптации: их роли и задачи	8	1	1	-	-	6	Тестирование, опрос, проверка задания
Тема 4. Оценка результатов прохождения адаптации	10	2	2	-	-	6	Тестирование, опрос, проверка задания
<b>Раздел 2. Управление конфликтами в организации</b>							
Тема 5. Место и роль конфликтов в системе организационных отношений	10	2	2	-	-	6	Тестирование, опрос, проверка задания, реферат
Тема 6. Закономерности развития конфликта.	10	2	2	-	-	6	Тестирование, опрос, проверка задания
Тема 7. Конфликты в экономической и трудовой деятельности.	6	2	2	-	-	2	Тестирование, опрос, проверка задания
Тема 8. Управление конфликтами в организации.	10	4	4	-	6	2	Тестирование, опрос, проверка задания
<b>ИТОГО</b>	<b>72</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	

Форма обучения – заочная

Название и разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		лекции	практические занятия, семинары	лабораторная работа			
<b>Раздел 1. Адаптация персонала в организации</b>							
Тема 1. Понятие, цели и виды	8	-	-	-	-	8	Тестирование,

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		


адаптации							опрос, проверка задания, реферат
Тема 2. Этапы адаптации и разработка программы адаптации сотрудника	8	-	1	-	1	6	Тестиро вание, опрос, проверка задания, реферат
Тема 3. Участники процесса адаптации: их роли и задачи	11	1	1	-	1	8	Тестиро вание, опрос, проверка задания
Тема 4. Оценка результатов прохождения адаптации	9	-	1	-	-	8	Тестиро вание, опрос, проверка задания
<b>Раздел 2. Управление конфликтами в организации</b>							
Тема 5. Место и роль конфликтов в системе организационных отношений	9	-	1	-	-	8	Тестиро вание, опрос, проверка задания, реферат
Тема 6. Закономерности развития конфликта.	6	-	-	-	-	6	Тестиро вание, опрос, проверка задания
Тема 7. Конфликты в экономической и трудовой деятельности.	10	-	1	-	1	8	Тестиро вание, опрос, проверка задания
Тема 8. Управление конфликтами в организации.	11	1	1	-	1	8	Тестиро вание, опрос, проверка задания
Зачет	4						зачет
<b>ИТОГО</b>	<b>72</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>60</b>	

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Раздел 1. Адаптация персонала в организации.

#### Тема 1. Понятие, цели и виды адаптации.

Развитие проблемы адаптации в рамках эволюционной теории. Адаптация как общий принцип взаимодействия индивида и среды. Адаптация и развитие. Понятие адаптации. Цели адаптации и обоснование ее необходимости. Классификация адаптации по различным критериям. Формы адаптации. Принципы и методы адаптации

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

новых сотрудников. Положение об адаптации персонала: порядок адаптации персонала организации. Объективные и субъективные факторы адаптации.

*Тема 2. Этапы адаптации и разработка программы адаптации сотрудника.*

Процесс адаптации. Этапы адаптации. Программы адаптации. Общая программа адаптации. Специализированная программа адаптации. Основные мероприятия программы адаптации. Наставничество. Особенности адаптации различных категорий сотрудников. Особенности адаптации нового сотрудника в зависимости от уровня квалификации и должности; Особенности адаптации сотрудника при изменении статуса (по вертикали), при перемещении на новую должность (по горизонтали). Адаптация работника к изменяющимся условиям профессиональной деятельности в процессе организационных изменений.

*Тема 3. Участники процесса адаптации: их роли и задачи.*

Участники процесса адаптации: наставник, специалист службы управления персоналом, непосредственный руководитель, сотрудник. Роли и задачи участников процесса адаптации. Задачи отдела персонала и подразделения в процессе адаптации. Роль линейного руководителя. Роль наставника. Принципы работы наставника. Материальное стимулирование наставников. Контроль качества работы наставника.

*Тема 4. Оценка результатов прохождения адаптации*

Как измерить глубину процесса адаптации работника. Показатели адаптации персонала. Наиболее типичные проблемы, возникающие при внедрении программ адаптации, и способы их решения. Анализ процесса адаптации работников и коррекция программ адаптации.

## **Раздел 2. Управление конфликтами в организации**


*Тема 5. Место и роль конфликтов в системе организационных отношений.*

Основные элементы конфликта. Объект, предмет, субъект, участник и стороны конфликта. Цели сторон в конфликте. Различия субъектов конфликта в зависимости от уровня возникновения конфликта. Изменение интересов и поведения субъектов конфликта. Формы социальных конфликтов по сфере возникновения. Экономические, политические, этнические, нравственные и правовые конфликты. Классификация причин возникновения конфликта. Эмоциональные и деловые факторы конфликтных ситуаций. Скрытые и открытые конфликты. Уровни проявления конфликта. Спор и конфликт. Основные правила поведения в споре. Способы ведения конфликта. Субъекты экономического и трудового конфликтов. Стороны конфликта на макро-, среднем и микроуровнях. Противоречивая основа конфликтов. Субъективные и объективные основы конфликтов. Причина и повод. Основные причины, содержащие конфликтные ситуации. Информационные, ресурсные, статусные, пространственно-временные, этнокультурные, поведенческие факторы в конфликте. Причины экономических конфликтов. Конфликт как проявление социальной активности и как следствие низкого социального уровня. Барьеры преодоления конфликтов в организации. Источники трудовых конфликтов. Проявление менталитета в причинах, вызвавших трудовые конфликты.

*Тема 6. Закономерности развития конфликта.*

Закономерности возникновения конфликта. Социальная напряженность. Проблема измерения конфликтности. Динамика конфликта. Предконфликтная ситуация, точка бифуркации, инцидент, стадия конфликтного противостояния, послеконфликтная ситуация. Позитивные и негативные функции конфликта. Роль различных факторов в активизации тех или иных функций. Мотивация конфликтного поведения. Конфликт как проявление негативных психологических состояний у сторон: стресса, неприязни, плохого настроения, депрессии, зависти, мести, агрессии. Социально-психологические свойства личности, способствующие конфликту. Конформизм и высокая самонадеянность.



Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

Закономерности воздействия толпы на психическое состояние личности. Массовое поведение и конфликты. Конфликт и лидерство. Роль лидера в конфликте. Типы лидерства в конфликтах. Авторитет и власть, их роль в конфликте. Барьеры восприятия субъектов экономической и трудовой деятельности. Влияние социально-психологического климата на конфликтность в трудовом коллективе. Социально-психологические проблемы послеконфликтной ситуации.

*Тема 7. Конфликты в экономической и трудовой деятельности.*

Причины и формы проявления экономических конфликтов. Взаимосвязь хозяйственной культуры и экономических конфликтов. Конфликты между органами управления, субъектами предпринимательской деятельности, порождающиеся конкуренцией. Конфликты, вызванные изменением отношений собственности. Заработная плата и распределение дохода как главные факторы экономических конфликтов. Проявление менталитета в возникновении и эскалации экономических конфликтов в России. Трудовые, организационные, управленческие, производственные конфликты. Формы трудовых конфликтов. Снижение производительности как скрытая форма трудовых конфликтов. Забастовка как высшая, открытая и коллективная форма конфликта. Разновидности забастовок. Локаут и возможные ответные реакции работодателей к наемным работникам. Организационные особенности конфликтов. Организационная культура и социальная напряженность. Корпоративность и мафиозность, как факторы конфликтности в организациях.

*Тема 8. Управление конфликтами в организации.*

Прогнозирование конфликта. Методы измерения и прогнозирования напряженности на институциональном, территориальном и организационном уровнях. Профилактика конфликтов на стадии предконфликтной ситуации. Предупреждение и предотвращение конфликта. Устранение причин вызвавших предконфликтную ситуацию. Способы профилактики конфликтов. Правовые, организационные, социально-психологические, коммуникативные и информационные способы предотвращения конфликтов. Переговоры как эффективный способ регулирования предконфликтных ситуаций. Профилактика экономических и трудовых конфликтов. Система социального партнерства как способ профилактики экономических и трудовых конфликтов. Роль трудовой инспекции, профсоюзов и потенциала работника в профилактике и разрешении трудовых конфликтов. Зависимость профилактики трудовых конфликтов от сплоченности коллектива, стилей управления, социально-экономической самоорганизации работников. Роль эффективности институциональных регуляторов в предупреждении экономических конфликтов. Принципы и правила разрешения конфликтов. Анализ конфликтной ситуации как подготовка к разрешению конфликтов. Прогнозирование возможных последствий конфликта. Эффективное разрешение конфликта. Принципы и условия эффективного разрешения конфликта. Стратегия разрешения конфликта. Роль руководителя в разрешении трудовых конфликтов. Нормативно-правовая основа регламентации конфликтов.


## **6. ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ И СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ**

### **Раздел 1. Адаптация персонала в организации.**

*Тема 1. Понятие, цели и виды адаптации.*

*(практическое занятие)*

1. Развитие проблемы адаптации в рамках эволюционной теории.
2. Адаптация как общий принцип взаимодействия индивида и среды.
3. Цели адаптации и обоснование ее необходимости.
4. Классификация адаптации по различным критериям.
5. Формы адаптации.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## 5. Принципы и методы адаптации новых сотрудников.

- Кейс – стадии: Положение об адаптации персонала: порядок адаптации персонала организации.

- Практическое задание: из группы студентов выбираются те, кто уже работает в конкретных организациях. Они отвечают на приведенные в тексте вопросы. После этого студенты могут разбиться на группы и разработать свои вопросы к каждому виду адаптации: профессиональной, психофизиологической, социально-психологической, организационно-административной и т. д.

Например: Техническая (технологическая) адаптация. В каждой компании используется свой набор техники и программного обеспечения. Новому сотруднику в период адаптации придется:

1. Запомнить новый пароль, привыкнуть к новой клавиатуре, настроить почтовую программу, обзавестись привычными закладками в «Избранном», занести нужные контакты в «Адресную книгу»;
2. Освоить новую модель телефона, факса, копира, брошюровщика и пр.;
3. Разобраться во внутрифирменной системе хранения информации, где что лежит, как называются нужные папки;
4. Освоить специфическое производственное (складское, IT и т. п.) оборудование;
5. Освоить специфическое программное обеспечение.

Задание: Какие еще вопросы остались не затронуты при разработке технической адаптации? Продолжите список.

### *Тема 2. Этапы адаптации и разработка программы адаптации сотрудника. (практическое занятие с элементами интерактива)*


1. Что такое «процесс адаптации»?
2. На какие этапы он делится?
3. Что включает в себя подготовительный этап адаптации? Какие основные мероприятия программы адаптации сотрудника он содержит?
4. Какие задачи ставятся на этапе введения в организацию, сколько он длится и какие мероприятия включает?
5. Чему следует уделить внимание на этапе введения в подразделение?
6. Сколько длится этап введения в должность, какие задачи стоят на данном этапе, какие мероприятия можно организовать для его быстрого прохождения?
7. Цель поддерживающего этапа адаптации? Кто выступает активными участниками на данном этапе адаптации?

- Практическое задание к теме: «Этапы адаптации и разработка программы адаптации сотрудника»:

1. Составление программы адаптации.
  2. Проведение «Welcome-Тренинг».
  3. «Книга сотрудника»
  4. Составление расписания первого дня нового сотрудника и сбор информации о новичке.
- кейс – сатди: Кейс «Адаптация и обучение персонала в торговой сети (на примере сети «Гулливёр»)»

### *Тема 3. Участники процесса адаптации: их роли и задачи. (практическое занятие с элементами интерактива)*

1. Назовите основных действующих лиц процесса адаптации.
2. В чем различаются роли наставника, непосредственного руководителя и специалиста службы персонала в адаптации сотрудника?
3. Перечислите основные задачи службы персоналом в адаптационном процессе.
4. Какие функции выполняет линейный руководитель в ходе процесса адаптации

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

подчиненного?

5. Какие действия выполняет наставник в ходе адаптационного процесса?

- Практическое задание: Как Вы думаете, зависит ли скорость адаптации сотрудника к организации от его коммуникативных способностей? Пройдите тест «Коммуникативность и адаптация работника в коллективе» и определите свой уровень коммуникативности.

- Особенности адаптации разных категорий сотрудников:

1. Как Вы считаете, какие этапы адаптации обязательно должны проходить рядовые сотрудники и рабочий персонал?

2. Какие цели адаптации будут более важны при адаптации рядовых сотрудников?

3. В чем особенности адаптации специалистов, служащих, инженернотехнических работников?

4. На что следует обратить внимание при адаптации молодых специалистов?

5. Как должна строиться адаптация руководителей среднего звена?

6. В чем особенность адаптации руководителя высшего звена?

Практическое задание: Как Вы считаете, какие качества будут способствовать успешной адаптации сотрудника? Пройдите тест на определение уровня решительности и адаптивности в поведении.

*Тема 4. Оценка результатов прохождения адаптации.*

*(практическое занятие)*

1. Как измерить глубину процесса адаптации работника?

2. Показатели адаптации персонала.

3. Наиболее типичные проблемы, возникающие при внедрении программ адаптации, и способы их решения.

4. Анализ процесса адаптации работников и коррекция программ адаптации.

- Практическое задание: разработать анкету «Общая оценка адаптации сотрудника».

## **Раздел 2. Управление конфликтами в организации**

*Тема 5. Место и роль конфликтов в системе организационных отношений.*

*(практическое занятие)*

1. Конфликт как условие функционирования и совершенствования социальных систем.

2. Концепции интеграционной и конфликтной ориентации общества.

3. Методы сбора и анализа конфликтологических данных.

4. Системный подход.

5. Социально-философские, социологические, социально-психологические, историко-статистические методы исследования конфликтов.

6. Основные элементы конфликта.

7. Объект, предмет, субъект, участник и стороны конфликта.

8. Цели сторон в конфликте.

9. Экономические, политические, этнические, нравственные и правовые конфликты.

10. Классификация причин возникновения конфликта.

11. Субъекты экономического и трудового конфликтов.

13. Стороны конфликта на макро-, среднем и микроуровнях.


14. Субъективные и объективные основы конфликтов.

15. Основные причины, содержащие конфликтные ситуации.

16. Информационные, ресурсные, статусные, пространственно-временные, этнокультурные, поведенческие факторы в конфликте.

17. Барьеры преодоления конфликтов в организации.

- Практические задания: Задание 1. Проанализируйте определения конфликта и дайте им свою оценку. Укажите, с чем согласны и что вас не устраивает в том или ином определении; в чем состоит сходство и различие определений:

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

1. Конфликт социальный складывается и разрешается в конкретной социальной ситуации в связи с возникновением требующей разрешения социальной проблемы. Он имеет вполне определенные причины, своих социальных носителей (классы, нации, социальные группы и т.д.), обладает определенными функциями, длительностью и степенью остроты.1
2. Социальный конфликт — это открытое противоборство, столкновение двух и более субъектов и участников социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности.
3. Конфликт — столкновение противоположных позиций, мнений, оценок и идей, которые люди пытаются разрешить с помощью убеждений или действий на фоне проявления эмоций.
4. Таким образом, под конфликтом понимается наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями.


Задание 2. Вашему вниманию предлагается две типологии конфликтов отечественных конфликтологов — Э. А. Уткина и А. Я. Анцупова и А. И. Шипилова. Цель задания — сравнить их между собой и дать свою оценку каждой из них. Попробуйте не только проанализировать достоинства и недостатки (если они имеются) каждой из типологии, но и дать свою собственную классификацию конфликтов.

Существует четыре основных типа конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой.

**Внутриличностный конфликт.** Здесь участниками являются не люди, а различные психологические факторы внутреннего мира личности, часто кажущиеся или являющиеся несовместимыми: потребности, мотивы, ценности, чувства и т.п. “Две души живут в моей груди...”, — писал Гете. И этот конфликт может быть функциональным или дисфункциональным в зависимости от того, как и какое решение примет человек и примет ли его вообще. Буриданов осел, например, так и не смог выбрать одну из двух совершенно одинаковых охапок сена, чем обрек себя на голодную смерть. Порой в жизни, не решаясь сделать выбор, не умея решать внутриличностные конфликты, мы уподобляемся буриданову ослу. Внутри личностный конфликт чаще всего бывает тогда, когда одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы.

**Внутриличностные конфликты, связанные с работой в организации, могут принимать различные формы. Одна из наиболее распространенных — это ролевой конфликт, когда различные роли человека предъявляют к нему противоречивые требования. Например, будучи хорошим семьянином, человек должен вечера проводить дома с семьей, а положение руководителя может обязывать нередко задерживаться на работе. Причиной такого конфликта является рассогласование личных потребностей и требований производства. Внутренние конфликты могут возникать на производстве вследствие перегруженности работой или, напротив, отсутствия работы при необходимости находиться на рабочем месте.**

**Межличностный конфликт.** Это один из самых распространенных типов конфликта. Межличностный конфликт чаще всего проявляется в борьбе руководителей за ресурсы, капитал или рабочую силу, время использования или одобрение проекта. Межличностный конфликт может также проявиться в столкновении различных типов характера, темперамента. Иногда люди просто не в состоянии ладить друг с другом. Например, два начальника, имеющих холерический темперамент, будут часто конфликтовать друг с другом. С трудом согласовывают свои действия два лидера в одном коллективе.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

В организациях он проявляется по-разному. Многие менеджеры считают, что единственной его причиной является несходство характеров. Действительно, встречаются люди, которым из-за различий в характерах, взглядах, манере поведения очень непросто ладить друг с другом. Однако более глубокий анализ показывает, что в основе таких конфликтов, как правило, лежат объективные причины. Чаще всего — это борьба за ограниченные возможности: материальные средства, производственные площади, время использования оборудования, рабочую силу и т.д. Каждый считает, что в ресурсах нуждается именно он, а не другой. Конфликты возникают между менеджером и подчиненным, например, когда подчиненный убежден, что менеджер предъявляет к нему непомерные требования, а менеджер считает, что подчиненный не желает работать в полную силу.

По субъективному признаку во внутренней жизни каждой организации можно выделить следующие типы межличностных конфликтов: конфликты между управляющими и управляемыми в рамках данной организации, причем конфликты между менеджером и рядовым исполнителем будут существенно отличаться от конфликтов между менеджером первой руки и менеджерами нижестоящих уровней: конфликты между рядовыми сотрудниками; конфликты на управленческом уровне, т.е. конфликты между менеджерами одного ранга. Эти конфликты, как правило, теснейшим образом переплетены с личностными и кадровыми коллизиями, с практикой продвижения персонала в рамках данной организации, с борьбой за распределение наиболее важных позиций в ее собственной структуре. Они могут быть также связаны с разработкой различных стратегий поведения соответствующих организаций, с выработкой критериев эффективности ее совокупной деятельности.


Конфликт между личностью и группой. Неформальные группы устанавливают свои собственные нормы поведения, характер общения. Каждый член такой группы обязан их соблюдать (отступление от принятых норм группа рассматривает как негативное явление, возникает конфликт между личностью и группой). Сошлемся на конфликты адаптационные: между теми правилами и нормами внутреннего общения, которые сложились в данной организации, и новичками, не осведомленными о существовании таких правил. Можно выделить конфликты между группой и личностью — не членом группы, а также внутригрупповые конфликты — между группой и одним из ее членов.

Другой распространенный конфликт этого типа — конфликт между группой и руководителем. Здесь следует различать конфликты между менеджером и подчиненным ему подразделением, подразделением и руководителем другой группы, между менеджерами различных подразделений, если и конфликт вовлекаются члены разных групп. В последних двух случаях конфликт может перерасти в межгрупповой. Наиболее тяжело такие конфликты протекают при авторитарном стиле руководства.

Межгрупповой конфликт. Организация состоит из множества формальных и неформальных групп, между которыми могут возникать конфликты. Например, между руководством и исполнителями, между работниками различных подразделений, между неформальными группами внутри подразделений, между администрацией и профсоюзом. Частным примером межгруппового конфликта служат разногласия между высшим и более низким уровнями управления, между линейным и штабным персоналом.

Один из существенных признаков конфликта составляют характер и особенности участвующих в нем сторон. От того, кем представлены конфликтующие стороны, решающим образом зависят характеристики конфликта...


Основной объект конфликтологии составляют семь видов социальных конфликтов. Межличностные конфликты представляют собой столкновения интересов двух людей. Если начальник отдела противопоставил себя группе подчиненных, то это будет конфликт

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

типа “личность-группа”. Борьба в учительском коллективе средней школы между сторонниками директора и его противниками - это конфликт между малыми группами. Средние социальные группы по количественному составу занимают промежуточное положение между малыми и большими. Если количество участников конфликта превышает несколько сотен человек, то это конфликт между большими социальными группами. Международные конфликты представляют собой борьбу между двумя государствами или их коалициями. Может также возникнуть конфликт между государством и группой государств. Кроме того, коалиции государств могут насчитывать от нескольких участников до большого числа их. Это влияет на характер международного конфликта.

*Тема 6. Закономерности развития конфликта.  
(практическое занятие)*

1. Закономерности возникновения конфликта.
  2. Проблема измерения конфликтности.
  3. Приемы и средства провоцирования конфликта.
  4. Дискретный и перманентный конфликты.
  5. Предконфликтная ситуация, точка бифуркации, инцидент, стадия конфликтного противостояния, послеконфликтная ситуация.
  6. Способы затягивания конфликта.
  7. Скрытое и открытое проявления конфликта.
  8. Функции конфликта.
  9. Позитивные и негативные функции конфликта.
  10. Роль различных факторов в активизации тех или иных функций.
  12. Мотивация конфликтного поведения.
  13. Конфликт как проявление негативных психологических состояний у сторон: стресса, неприязни, плохого настроения, депрессии, зависти, мести, агрессии.
  14. Социально-психологические свойства личности, способствующие конфликту.
  15. Конформизм и высокая самонадеянность.
  16. Закономерности воздействия толпы на психическое состояние личности.
  17. Массовое поведение и конфликты.
  18. Конфликт и лидерство. Роль лидера в конфликте. Типы лидерства в конфликтах.
  19. Авторитет и власть, их роль в конфликте.
  20. Барьеры восприятия субъектов экономической и трудовой деятельности.
  21. Влияние социально-психологического климата на конфликтность в трудовом коллективе.
- Практические задания: Задание 1. Проанализируйте функции конфликта, сформулированные Л. Козером. Выразите свое отношение к ним с точек зрения их содержания, полноты и убедительности.
- I. Чем острее конфликт, тем соответственно более четкие границы имеет каждая конфликтная группа.
  - II. Чем острее конфликт, чем более дифференцированно разделение труда в каждой конфликтной группе, тем вероятнее, что каждая из них будет иметь централизованную структуру принятия решений.
  - A. Чем острее конфликт, чем слабее дифференцирована структура, чем неустойчивее структура и слабее внутренняя солидарность, тем в большей мере централизация носит деспотический характер.
  - III. Чем острее конфликт, чем очевиднее, что он воздействует на все сегменты каждой группы, тем больше конфликт укрепляет структурную и идеологическую солидарность членов соответствующих конфликтных групп.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

IV. Чем первичнее отношения, связывающие членов соответствующих конфликтных групп, чем острее конфликт, тем сильнее он подавляет разногласия и отклонения в каждой конфликтной группе и заставляет подчиниться нормам и ценностям.

А. Чем сильнее конформизм, вызванный межгрупповым конфликтом, тем больше накапливается враждебность и тем вероятнее, что в конце концов разразится внутри групповой конфликт.

V. Чем меньшей жесткостью обладает социальная структура там, где происходит межгрупповой конфликт, чем чаще и мягче конфликт, тем вероятнее, что конфликт вызовет изменения системы, усилив ее адаптивность и интеграцию.

А. Чем менее жесткой является система, тем вероятнее, что конфликт поддержит в системе все новое и творческое.

Б. Чем менее жесткой является система, чем меньше вероятность того, что конфликт связан с перенесением враждебности на альтернативные объекты, тем вероятнее, что конфликт столкнулся с реалистическими источниками напряженности.

1. Чем в большей мере система базируется на функциональной взаимообусловленности, тем чаще конфликты, тем более мягкими они являются, тем больше вероятность того, что они снимут напряженность, не вызывая при этом поляризации системы.

2. Чем устойчивее первичные отношения в системе, чем чаще и мягче конфликты, тем вероятнее, что они снимут напряженность, не вызывая при этом поляризации системы, но не в такой мере, чтобы система стала базироваться на вторичных отношениях.

В. Чем менее жесткой является система, тем вероятнее, что конфликт будет восприниматься теми, кто находится у власти, в качестве сигнала плохой приспособленности системы, на который следует обратить внимание.

VI. Чем чаще происходят конфликты, тем меньше вероятность того, что они отражают разногласия по поводу наиболее существенных ценностей, тем вероятнее, что их функции будут направлены на то, чтобы поддерживать равновесие.

А. Чем в большей мере конфликтная группа может апеллировать к основным ценностям системы, тем меньше вероятность того, что конфликт вызовет разногласия по поводу этих ценностей, тем вероятнее, что он будет содействовать интеграции системы.

В. Чем меньше конфликтная группа защищает крайние интерпретации основных ценностей, тем меньше вероятность того, что образуется противостоящая ей конфликтная группа, тем менее разрушительным для системы будет конфликт.

VII. Чем чаще конфликты и чем они мягче, тем вероятнее, что они должны содействовать нормативному регулированию конфликта.

А. Чем менее жесткой является система, тем чаще и мягче конфликты.

1. Чем менее жесткой является система, тем вероятнее, что конфликт восстановит жизненность существующих норм.


2. Чем менее жесткой является система, тем вероятнее, что конфликт породит новые нормы.

Б. Чем чаще и мягче конфликты, тем вероятнее, что группы должны быть централизованными в своих попытках укрепить конформизм все членов каждой группы по отношению к нормам, управляющим конфликтом.

1. Чем равномернее распределение власти между конфликтными группировками, тем вероятнее, что конфликт породит такую нейтрализацию, которая будет укреплять нормативный конформизм.

VIII. Чем менее жесткой является система, тем вероятнее, что именно конфликт может установить равновесие и иерархию власти в системе.

А. Чем меньше известно о силах противника и чем меньше показателей, характеризующих эти силы, тем вероятнее, что конфликт между двумя группами, соперничающими в борьбе за власть укрепит равновесие отношений власти в системе.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

IX. Чем менее жесткой является система, тем вероятнее, что конфликт вызовет образование ассоциативных коалиций, которые увеличат сплочение и интеграцию системы.

А. Чем больше коалиции одних партий представляют угрозу для других, тем вероятнее, что эти последние тоже образуют ассоциативные коалиции.

Б. Чем больше система основывается на функциональной взаимообусловленности, тем вероятнее, что коалиции будут носить инструментальный характер и окажутся менее длительными.

1. Чем больше разногласий обнаружится в системе, тем выше вероятность того, что интересы групп, входящих в коалицию, носят конфликтный характер, а вся коалиция чисто инструментальный.

2. Чем в большей мере коалиция образуется в чисто оборонительных целях, тем выше вероятность того, что она будет иметь инструментальный характер.

В. Чем сильнее структурирована система, чем первичнее существующие в ней связи, тем выше вероятность того, что в коалициях возникнут общие нормы и ценности и образуются более постоянные группы.

1. Чем в большей мере коалиции состоят из индивидов (или, если выразиться более обобщенно, чем меньше единицы, образующие коалицию), тем выше вероятность того, что они образуют постоянную группу.

2. Чем больше взаимодействий требуется от участников коалиции, тем вероятнее, что они образуют более постоянную группу.

Задание 2. Ниже приводится классификация функций конфликта, сформулированная Э.А. Уткиным.

Дайте ей свою оценку с точек зрения их содержания, полноты и убедительности. Сравните данную классификацию с перечнем функции конфликта Л. Козера, приведенном в предыдущем задании. Выделите сходство и различия в понимании функций конфликта названными конфликтологами.

Позитивные:

Разрядка напряженности между конфликтующими сторонами.

Получение новой информации об оппоненте.

Сплочение коллектива организации при противоборстве с внешним недругом.

Стимулирование к изменениям и развитию.

Снятие синдрома покорности у подчиненных.

Диагностика возможностей оппонентов.

Негативные:

Большие материальные, эмоциональные затраты на участие в конфликте.

Увольнение сотрудников, снижение дисциплины, улучшение социально – психологического климата в коллективе.

Представление о побежденных группах, как о врагах.

Чрезмерное увеличение процессом конфликтного взаимодействия в ущерб работе.


После завершения конфликта — уменьшение степени сотрудничества между частью сотрудников.

Сложное восстановление деловых отношений.

Задание 3. Проанализируйте функции конфликта в приводимой ситуации с точек зрения их роли и значения для различных субъектов конфликта.

В НИИ одного министерства по приглашению директора вливается группа молодых исследователей, которая получает статус лаборатории, а ее лидер — молодой и талантливый ученый — должность начальника. В коллективе НИИ создание лаборатории было встречено настороженно. Молодые люди были полны энтузиазма и в то же время отличались некоторым высокомерием по отношению к остальным сотрудникам




Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

института. Директор института поддерживал лабораторию, направлял в нее основные ресурсы — ставки, оборудование. Эта поддержка была не совсем бескорыстной — лаборатория, разрабатывающая перспективное направление в науке, должна была поправить репутацию института, который считался одним из самых консервативных среди смежных НИИ. Отчасти по этой причине между директором и руководителями министерства сложились напряженные отношения. Многие из сотрудников, в основном старые друзья директора и его ученики, вместе с которыми он создал институт, были недовольны ростом влияния новой лаборатории, ощущая угрозу своей деятельности, тем более, что часть старых кадров не могла освоить новые методы. По их мнению, самым верным способом дискредитации лаборатории было бы доказательство неприменимости для института предлагаемых ею новых методов исследования и демонстрация практической неопытности молодых сотрудников лаборатории. В институте начались конфликты, в которых директор пытался играть роль олимпийского миротворца. Но старым сотрудникам института удалось убедить директора, что начальник лаборатории покушается на его пост, тем более, что у последнего установились хорошие контакты с директорами смежных НИИ и руководством министерства. Лаборатория лишается всякой, в том числе и материальной, поддержки директора. Тогда эту функцию взяло на себя министерство: целевые ассигнования стали направляться прямо в лабораторию через директора. Обстановка в институте резко обострилась и чтобы как-то оздоровить ее руководство министерства решило выделить лабораторию из состава НИИ, причем большая доля финансирования, предназначавшегося ранее НИИ, стала направляться в лабораторию. Теперь конфликт перерос в конфликт между двумя организациями. Лаборатория быстро росла. По квалификационному уровню сотрудников она была выше НИИ, по численности сравнима с ним, а по результатам деятельности ушла далеко вперед. Начальник лаборатории по своему положению стал равен директору НИИ. И когда директор института ушел на пенсию, министерство отдало приказ о слиянии НИИ с лабораторией и о назначении начальника лаборатории директором НИИ. Поскольку создавалась новая организация, все сотрудники лаборатории и НИИ должны были вновь поступать на работу. Министерство бралось трудоустроить всех, кого директор нового НИИ не считал возможным оставить в институте. Естественно, лаборатория вошла в НИИ в полном составе, и ее сотрудники заняли ведущие посты.

*Тема 7. Конфликты в экономической и трудовой деятельности.  
(практическое занятие с элементами интерактива)*

1. Выделить наиболее частые типы конфликта в отраслях экономики, регионах России, организациях различных форм собственности.
  2. Раскрыть причины и формы проявления наиболее типичных в настоящее время конфликтов в социально-экономической сфере.
  3. Какой законодательный акт регулирует порядок разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации?
  4. Назовите основные правила общения, которых следует придерживаться при осуществлении примирительных процедур.
  5. Какие массовые мероприятия вправе проводить работники организации в поддержку своих требований при разрешении коллективного трудового спора?
  6. Чем определяются цели и содержание социального партнерства?
- Практические задания: 1. На основе анализа конфликтных ситуаций в области трудовых отношений установить:
- Причины трудовых конфликтов
  - Субъектов, участников и сторон конфликта
  - Динамику обострения взаимоотношений

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

- Последствия трудовых конфликтов

2. Разбор ситуационных задач. Пример: Конфликт между предпринимателем (субъектом хозяйственной деятельности) и налоговой инспекцией (органом управления).

3. Укажите основные этапы прохождения примирительных процедур при трудовых спорах (конфликтах).

4. Деловая игра «Забастовка».

Разработать программу игры. Определить участников, выделив из числа студентов «Работодателей», «Наемных работников», «Представителей администрации региона», «Профсоюзных лидеров». Цель игры: Раскрыть причины, динамику и возможные последствия социально-экономических конфликтов, выявить их особенности в игровой ситуации, а также закрепить у студентов знания по стратегии и тактике нахождения компромисса в конфликтных ситуациях.

#### *Тема 8. Управление конфликтами в организации.*

*(практическое занятие с элементами интерактива)*

1. Прогнозирование конфликта.

2. Методы измерения и прогнозирования напряженности на институциональном, территориальном и организационном уровнях.

3. Профилактика конфликтов на стадии предконфликтной ситуации.

4. Предупреждение и предотвращение конфликта.

5. Способы профилактики конфликтов.

6. Переговоры как эффективный способ регулирования предконфликтных ситуаций.

7. Профилактика экономических и трудовых конфликтов.

8. Система социального партнерства как способ профилактики экономических и трудовых конфликтов.

9. Зависимость профилактики трудовых конфликтов от сплоченности коллектива, стилей управления, социально-экономической самоорганизации работников.

10. Роль эффективности институциональных регуляторов в предупреждении экономических конфликтов.

11. Назовите основные методы, используемые в диагностике конфликтов. Раскройте их сильные и слабые стороны.

12. Охарактеризуйте основные методы управления конфликтами.

13. В чем заключается значение составления карты конфликта?

14. Какие требования предъявляются к анализу и оценке последствий конфликта?

15. Что означает стиль поведения в конфликтах?

16. Охарактеризуйте по отдельности уклонение, приспособление, конфронтацию, сотрудничество, компромисс как стиль конфликтного поведения.

17. Укажите на взаимосвязь стилей конфликтного поведения и способов разрешения конфликтов.

18. Какие обстоятельства следует учитывать при определении стратегии разрешения конкретного конфликта?

19. Раскройте сущность этапов урегулирования конфликтов.


20. Нормативно-правовая основа регламентации конфликтов.

21. Правовые основы регламентации экономических и трудовых конфликтов.

22. Роль трудовой инспекции в регулировании трудовых конфликтов.

23. Конструктивные и деструктивные последствия конфликта.

24. Методы прогнозирования последствий конфликта: аналитические, статистические, правовые, экономические и математические методы, возможности их комплексного применения в работе менеджера по персоналу.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

25. Роль службы управления персоналом в обеспечении позитивной направленности конфликтов, затрагивающие интересы организации, и снижении их негативных последствий.

Практические задания: Дискуссия. Чем определяется возросший интерес к разрешению конфликтов с участием третьей стороны в современной России?

***Ситуационно-ролевая игра «Конфликт»***

Интерактивная ситуационно-ролевая игра «Конфликт» моделирует в условной обстановке деструктивные межличностные и деловые взаимоотношения в соответствии с заданными ролями или спонтанно разыгрываемые.

*Цели ситуационно-ролевой игры «Конфликт»:*

– развитие умения осуществлять диагностику причин конфликтов в трудовом коллективе; освоение механизма моделирования конфликтных ситуаций; освоение алгоритма анализа конфликта; развитие умения анализировать конфликт на основе разных технологий: традиционным анализом конфликтной ситуации, методом «инцидента», методом разыгрывания ситуации в ролях (инсценировки); освоение методов анализа конфликтов через идентификацию, рефлекссию, эмпатию; развитие умений по разработке «Памятки руководителю по управлению конфликтом».

Предлагаемая форма организации деятельности участников игры способствует формированию у них интереса к социально-психологическим проблемам, развивает вышеперечисленные («Управление персоналом» практикум/ Под ред. А.Я. Кибанова М., 2006)

***Модульный социотест Анцупова (МСА)***

Для того чтобы предупредить возникновение деструктивных конфликтов между работниками, необходимо хорошо знать характер взаимоотношений в коллективе, иметь информацию о тенденциях в их развитии, видеть сотрудников, имеющих трудности в общении с сослуживцами, помогать им в налаживании отношений и т. д.

Без знания общего характера взаимоотношений между сотрудниками трудно говорить об эффективной работе по предупреждению конфликтов в организациях.


Модульный социотест Анцупова (МСА) предназначен для комплексной диагностики взаимоотношений и межличностных конфликтов в группе. Он имеет модульную структуру и включает две базовые и несколько дополнительных измерительных шкал («Управление персоналом» практикум/ Под ред. А.Я. Кибанова М., 2006).

## 7. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ, ПРАКТИКУМЫ

Данный вид работы не предусмотрен УП.

## 8. ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ


1. Методологические принципы конфликтологии.
2. Подходы к изучению конфликтов в психологии: организационный, деятельностный, личностный.
3. Анализ причин возникновения конфликтов, их влияния на развитие взаимоотношений.
4. Типы межличностных конфликтов в организации.
5. Содержание управленческой деятельности по прогнозированию межличностных конфликтов и их предупреждению.
6. Трудовые конфликты.
7. Психологическое управление в кризисном обществе.
8. Конфликтологическая компетентность работников органов государственной и муниципальной власти.
9. Управление конфликтами в группе.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		


10. Разрешение конфликта с помощью посредника.
11. Психологические условия предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов.
12. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.
13. Технология управления конфликтами.
14. Организационный механизм управления конфликтами и стрессами.
15. Роль руководителя в управлении конфликтами.
16. Примириительные процедуры при трудовых спорах.
17. Конфликты между руководителем и подчиненным.
18. Инновационные конфликты.
19. Межгрупповые конфликты.
20. Технология предупреждения конфликтов.
21. Конструктивное разрешение конфликтов.
22. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.
23. Манипуляции и переговорный процесс.
24. Эффективные технологии общения.
25. Трансактный анализ Э.Берн.
26. Технология беспроблемного общения Т.Гордона.
27. Психологические условия успеха на переговорах.
28. Прогнозирование и профилактика конфликтов.

## 9. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Место адаптации персонала в управлении персоналом.
2. Виды адаптации персонала.
3. Цели и функции системы адаптации персонала.
4. Основные этапы построения системы адаптации персонала в организации.
5. Объективные и субъективные факторы адаптации
5. Методологические подходы к изучению адаптивных качеств личности.
6. Программа адаптации персоналом.
7. Проблемы разработки и внедрения программы адаптации персонала.
- 8.Цель и задачи адаптации персонала.
- 9.Элементы системы адаптации персонала.
10. Роль службы по персоналу в адаптации новых сотрудников организации.
11. Документы, регламентирующие адаптацию персонала в организации.
12. Регламент по адаптации персонала в организации.
- 13.Инструкция введения нового работника в должность.
14. Методы адаптации персонала.
15. Планирование мероприятий по адаптации персонала.
16. Разработка сценария мероприятий по адаптации персонала.
17. Наставничество: понятие, цели, функции.
18. Роль наставника в адаптации персонала.
19. Критерии эффективности деятельности по адаптации персонала.
20. Методы оценки эффективности системы адаптации и развития персонала
21. Возникновение и развитие конфликтологии как самостоятельной области знаний.
22. Ее связь с другими науками.
23. Понятие “социальный конфликт”.
24. Конфликт как условие функционирования и совершенствования социальных систем.
- 25.Концепции интеграционной и конфликтной ориентации общества.
- 26.Основные направления в изучении феномена социальных конфликтов.
27. Спор и конфликт.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

28. Противоречивая основа конфликтов.
29. Основные причины, содержащие конфликтные ситуации.
30. Информационные, ресурсные, статусные, пространственно-временные, этнокультурные, поведенческие факторы в конфликте.
31. Роль различных факторов в активизации тех или иных функций.
32. Конфликт и лидерство. Роль лидера в конфликте. Типы лидерства в конфликтах.
33. Авторитет и власть, их роль в конфликте.
34. Барьеры восприятия субъектов экономической и трудовой деятельности.
35. Влияние социально-психологического климата на конфликтность в трудовом коллективе.
36. Организационная культура и социальная напряженность.
37. Методы измерения и прогнозирования напряженности на институциональном, территориальном и организационном уровнях.
38. Роль службы управления персоналом в обеспечении позитивной направленности конфликтов, затрагивающие интересы организации, и снижении их негативных последствий.
39. Методы сбора и анализа конфликтологических данных.
40. Социально-философские, социологические, социально-психологические, историко-статистические методы исследования конфликтов.
41. Методы математического моделирования конфликтов.
42. Основные элементы конфликта.
43. Объект, предмет, субъект, участник и стороны конфликта.
44. Формы социальных конфликтов по сфере возникновения.
45. Экономические, политические, этнические, нравственные и правовые конфликты.
46. Классификация причин возникновения конфликта.
47. Эмоциональные и деловые факторы конфликтных ситуаций.
48. Скрытые и открытые конфликты.
49. Уровни проявления конфликта.
50. Субъективные и объективные основы конфликтов.
51. Причины экономических конфликтов.
52. Источники трудовых конфликтов.
52. Закономерности возникновения конфликта.
54. Проблема измерения конфликтности.
55. Дискретный и перманентный конфликты.
56. Предконфликтная ситуация, точка бифуркации, инцидент, стадия конфликтного противостояния, послеконфликтная ситуация.
57. Заработная плата и распределение дохода как главные факторы экономических конфликтов.
58. Трудовые, организационные, управленческие, производственные конфликты.
59. Формы трудовых конфликтов.
60. Забастовка как высшая, открытая и коллективная форма конфликта.
61. Организационные особенности конфликтов.
62. Профилактика конфликтов на стадии предконфликтной ситуации. Предупреждение и предотвращение конфликта.
63. Способы профилактики конфликтов.
64. Принципы и правила разрешения конфликтов.
65. Анализ конфликтной ситуации как подготовка к разрешению конфликтов.
66. Принципы и условия эффективного разрешения конфликта.
67. Стратегии разрешения конфликта.
68. Система правовой регламентации конфликтов.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		


69. Методы прогнозирования последствий конфликта: аналитические, статистические, правовые, экономические и математические методы, возможности их комплексного применения в работе менеджера по персоналу.

## 10. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Содержание, требования, условия и порядок организации самостоятельной работы обучающихся с учетом формы обучения определяются в соответствии с «Положением об организации самостоятельной работы обучающихся», утвержденным Ученым советом УлГУ (протокол №8/268 от 26.03.2019 г.).

Форма обучения – *очная*.


Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы (проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др.)	Объем в часах	Форма контроля (проверка решения задач, реферата и др.)
<b>Раздел 1. Адаптация персонала в организации</b>			
Тема 1. Понятие, цели и виды адаптации	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и зачету	2	Тестирование, устный опрос, обсуждение реферата, зачет
Тема 2. Этапы адаптации и разработка программы адаптации сотрудника	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и зачету	6	Тестирование, устный опрос, обсуждение реферата, зачет
Тема 3. Участники процесса адаптации: их роли и задачи	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и зачету	6	Тестирование, устный опрос, зачет
Тема 4. Оценка результатов прохождения адаптации	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и зачету	6	Тестирование, устный опрос, зачет
<b>Раздел 2. Управление конфликтами в организации</b>			
Тема 5. Место и роль конфликтов в системе организационных отношений	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и зачету	6	Тестирование, устный опрос, обсуждение реферата, зачет
Тема 6. Закономерности развития конфликта.	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и зачету	6	Тестирование, устный опрос, зачет
Тема 7. Конфликты в экономической и трудовой деятельности.	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и зачету	2	Тестирование, устный опрос, зачет
Тема 8. Управление	Проработка учебного материала,	2	Тестирование,

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

конфликтами в организации.	подготовка к практическим занятиям и зачету		устный опрос, зачет
----------------------------	---	--	---------------------

Форма обучения – заочная.

Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы (проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др.)	Объем в часах	Форма контроля (проверка решения задач, реферата и др.)
<b>Раздел 1. Адаптация персонала в организации</b>			
Тема 1. Понятие, цели и виды адаптации	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и зачету	8	Тестирование, устный опрос, обсуждение реферата, зачет
Тема 2. Этапы адаптации и разработка программы адаптации сотрудника	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и зачету	6	Тестирование, устный опрос, обсуждение реферата, зачет
Тема 3. Участники процесса адаптации: их роли и задачи	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и зачету	8	Тестирование, устный опрос, зачет
Тема 4. Оценка результатов прохождения адаптации	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и зачету	8	Тестирование, устный опрос, зачет
<b>Раздел 2. Управление конфликтами в организации</b>			
Тема 5. Место и роль конфликтов в системе организационных отношений	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и зачету	8	Тестирование, устный опрос, обсуждение реферата, зачет
Тема 6. Закономерности развития конфликта.	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и зачету	6	Тестирование, устный опрос, зачет
Тема 7. Конфликты в экономической и трудовой деятельности.	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и зачету	8	Тестирование, устный опрос, зачет
Тема 8. Управление конфликтами в организации.	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и зачету	8	Тестирование, устный опрос, зачет

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## 11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### а) Список рекомендуемой литературы:

#### основная литература:

1. Лопарев, А. В. Конфликтология : учебник для академического бакалавриата / А. В. Лопарев, Д. Ю. Знаменский. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 290 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9068-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433813>
2. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 212 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-04759-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/438218>

#### Дополнительная литература:

1. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 219 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07226-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453485>
2. Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология : учебное пособие / Г. К. Овруцкая. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. — 96 с. — ISBN 978-5-9275-2696-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87452.html>
3. Светлов, В. А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов : учебное пособие / В. А. Светлов. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 279 с. — ISBN 978-5-4486-0411-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79616.html>
4. Черкасская, Г. В. Управление конфликтами : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 236 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05153-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/438893>

#### учебно-методическая


1. Захарова Ю. Н. Методические указания по организации самостоятельной работы бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" (бакалавриат) / Ю. Н. Захарова; УлГУ, ИЭиБ, Каф. управления. - Ульяновск : УлГУ, 2019. - Загл. с экрана; Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 1,05 Мб). - Текст : электронный. - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/1342>
2. Качагина О. В. Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Адаптация и управление конфликтами» : учебно-методическое пособие по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат) / О. В. Качагина; УлГУ, ИЭиБ, Каф. управления. - Ульяновск : УлГУ, 2019. - Загл. с экрана; Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 712 КБ). - Текст : электронный. - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/2632>

Согласовано:  
Главный библиотекарь  
Должность сотрудника научной библиотеки

/Голосова М.Н./  
ФИО

 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
подпись дата



Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## б) Программное обеспечение:

- «1С: Предприятие 8». Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях;
- Statistica Academic for Windows;
- Комплект ПО "Универсал" ("Финансовый анализ + Оценка бизнеса", "Инвестиционный анализ", "Бюджет" и "Оценка недвижимости");
- Компьютерная деловая игра «БИЗНЕС-КУРС: Корпорация Плюс. Версия 4»;
- Windows;
- Office;
- МойОфис Стандартный;
- Антиплагиат.ВУЗ.

## в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

### 1. Электронно-библиотечные системы:

1.1. IPRbooks : электронно-библиотечная система : сайт / группа компаний Ай Пи Ар Медиа. - Саратов, [2020]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. ЮРАЙТ : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. – Москва, [2020]. - URL: <https://www.biblio-online.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. Консультант студента : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Политехресурс. – Москва, [2020]. – URL: [http://www.studentlibrary.ru/catalogue/switch\\_kit/x2019-128.html](http://www.studentlibrary.ru/catalogue/switch_kit/x2019-128.html). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.4. Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС Лань. – Санкт-Петербург, [2020]. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.html> <https://e.lanbook.com>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.5. Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Знаниум. - Москва, [2020]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.html> <http://znanium.com>. – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

**2. КонсультантПлюс** [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2020].

### 3. Базы данных периодических изданий:


3.1. База данных периодических изданий : электронные журналы / ООО ИВИС. - Москва, [2020]. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

3.2. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО Научная Электронная Библиотека. – Москва, [2020]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный

3.3. «Grebennikon» : электронная библиотека / ИД Гребенников. – Москва, [2020]. – URL: <https://id2.action-media.ru/Personal/Products>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

**4. Национальная электронная библиотека** : электронная библиотека : федеральная государственная информационная система : сайт / Министерство культуры РФ ; РГБ. – Москва, [2020]. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.html> <https://нэб.рф>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

**5. SMART Imagebase** // EBSCOhost : [портал]. – URL:

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

<https://ebSCO.smartimagebase.com/?TOKEN=EBSCO-1a2ff8c55aa76d8229047223a7d6dc9c&custid=s6895741>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Изображение : электронные.

#### **6. Федеральные информационно-образовательные порталы:**

6.1. [Единое окно доступа к образовательным ресурсам](http://window.edu.ru/) : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. – URL: <http://window.edu.ru/>. – Текст : электронный.

6.2. [Российское образование](http://www.edu.ru/) : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. – URL: [http://www.edu.ru.](http://www.edu.ru/) – Текст : электронный.


#### **7. Образовательные ресурсы УлГУ:**

7.1. Электронная библиотека УлГУ : модуль АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». – URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

7.2. Образовательный портал УлГУ. – URL: <http://edu.ulsu.ru>. – Режим доступа : для зарегистр. пользователей. – Текст : электронный.

Согласовано:

зам. нач. УИТ | Ключова АВ |                       
 Должность сотрудника УИТиТФИО          ФИО          подпись          дата

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## 12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Аудитории для проведения лекций, семинарских занятий, для выполнения лабораторных работ и практикумов, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций.

Аудитории укомплектованы специализированной мебелью, учебной доской. Аудитории для проведения лекций оборудованы мультимедийным оборудованием для предоставления информации большой аудитории. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде, электронно-библиотечной системе.

## 13. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

В случае необходимости использования в учебном процессе частично/исключительно дистанционных образовательных технологий, организация работы ППС с обучающимися с ОВЗ и инвалидами предусматривается в электронной информационно-образовательной среде с учетом их индивидуальных психофизических особенностей

Разработчик


  
(подпись)

ст.преподаватель


(должность)


О.В. Качагина

(ФИО)

Федеральное агентство по образованию Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

### ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения или ссылка на прилагаемый текст изменения	ФИО заведующего кафедрой, реализующей дисциплину/выпускающей кафедрой	Подпись	Дата
1	Внесение изменений в п.п. в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы п. 11 «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» с оформлением приложения 1	Иванова Т.Ю.		11.06.2021

Федеральное агентство по образованию Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## Приложение 1

### в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

#### 1. Электронно-библиотечные системы:

1.1. IPRbooks : электронно-библиотечная система : сайт / группа компаний Ай Пи Ар Медиа. - Саратов, [2021]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. ЮРАЙТ : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. - Москва, [2021]. - URL: <https://urait.ru>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. Консультант студента : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Политехресурс. - Москва, [2021]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.4. Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС Лань. - Санкт-Петербург, [2021]. - URL: <https://e.lanbook.com>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.5. Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Знаниум. - Москва, [2021]. - URL: <http://znanium.com>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2021].

#### 3. Базы данных периодических изданий:

3.1. База данных периодических изданий ; электронные журналы / ООО ИВИС. - Москва, [2021]. - URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

3.2. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО Научная Электронная Библиотека. - Москва, [2021]. - URL: <http://elibrary.ru>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный

3.3. «Grebennikon» : электронная библиотека / ИД Гребенников. - Москва, [2021]. - URL: <https://id2.action-media.ru/Personal/Products>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

4. Национальная электронная библиотека : электронная библиотека : федеральная государственная информационная система : сайт / Министерство культуры РФ ; РГБ. - Москва, [2021]. - URL: <https://нэб.рф>. - Режим доступа: для пользователей научной библиотеки. - Текст : электронный.

5. SMART Imagebase // EBSCOhost : [портал]. - URL: <https://ebSCO.smartimagebase.com/?TOKEN=EBSCO-1a2ff8c55aa76d8229047223a7d6dc9c&custid=s6895741>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Изображение : электронные.

#### 6. Федеральные информационно-образовательные порталы:

6.1. Единое окно доступа к образовательным ресурсам : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. - URL: <http://window.edu.ru/>. - Текст : электронный.

6.2. Российское образование : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. - URL: <http://www.edu.ru>. - Текст : электронный.

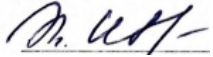

#### 7. Образовательные ресурсы УлГУ:


7.1. Электронная библиотека УлГУ : модуль АБИС Mega-ПРО / ООО «Дата Экспресс». - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. - Режим доступа: для пользователей научной библиотеки. - Текст : электронный.

Согласовано:

Зам. нач. УИТ / Клишова МВ / 01.06.2021  
Должность сотрудника УИТ / ФИО / подпись / дата

### ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения или ссылка на прилагаемый текст изменения	ФИО заведующего кафедрой, реализующей дисциплину/вы- пускающей кафедрой	Подпись	Дата
1	Внесение изменений в п.п. а) Список рекомендуемой литературы п. 11 «Учебно- методическое и информационное обеспечение дисциплины» с оформлением приложения 1	Иванова Т.Ю.		15.06.22
2	Внесение изменений в п.п. в) Профессиональные базы данных, информационно- справочные системы п. 11 «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» с оформлением приложения 2	Иванова Т.Ю.		15.06.22

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## 11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### а) Список рекомендуемой литературы:

#### основная литература:

1. Лопарев, А. В. Конфликтология : учебник для академического бакалавриата / А. В. Лопарев, Д. Ю. Знаменский. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 290 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9068-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/433813>

2. Леонов, Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474358>

#### Дополнительная литература:

1. Чернова, Г. Р. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08423-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474662>


2. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 219 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07226-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453485>


#### учебно-методическая

1. Захарова Ю. Н. Методические указания по организации самостоятельной работы бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" (бакалавриат) / Ю. Н. Захарова; УлГУ, ИЭиБ, Каф. управления. - Ульяновск : УлГУ, 2019. - Загл. с экрана; Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 1,05 Мб). - Текст : электронный.- URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/1342>

2. Качагина О. В. Методические указания по организации самостоятельной работы по дисциплине «Адаптация и управление конфликтами» : учебно-методическое пособие по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат) / О. В. Качагина; УлГУ, ИЭиБ, Каф. управления. - Ульяновск : УлГУ, 2019. - Загл. с экрана; Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 712 КБ). - Текст : электронный. - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/2632>

Согласовано:

Главный библиотекарь / Голосова М.Н. /  /  
 Должность сотрудника научной библиотеки ФИО      подпись      дата

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации «Ульяновский государственный университет»	Форма	
Ф- Рабочая программа дисциплины		

## в) *Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы*

### 1. **Электронно-библиотечные системы:**

1.1. Цифровой образовательный ресурс IPRsmart : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа». - Саратов, [2022]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. Образовательная платформа ЮРАЙТ : образовательный ресурс, электронная библиотека : сайт / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. – Москва, [2022]. - URL: <https://urait.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. База данных «Электронная библиотека технического ВУЗа (ЭБС «Консультант студента») : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Политехресурс. – Москва, [2022]. – URL: <https://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.4. Консультант врача. Электронная медицинская библиотека : база данных : сайт / ООО Высшая школа организации и управления здравоохранением-Комплексный медицинский консалтинг. – Москва, [2022]. – URL: <https://www.rosmedlib.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.5. Большая медицинская библиотека : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Букап. – Томск, [2022]. – URL: <https://www.books-up.ru/ru/library/>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.6. ЭБС Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС Лань. – Санкт-Петербург, [2022]. – URL: <https://e.lanbook.com>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.7. ЭБС Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Знаниум. - Москва, [2022]. - URL: <http://znanium.com>. – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.8. Clinical Collection : научно-информационная база данных EBSCO // EBSCOhost : [портал]. – URL: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/search/advanced?vid=1&sid=9f57a3e1-1191-414b-8763-e97828f9f7e1%40sessionmgr102>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

1.9. База данных «Русский как иностранный» : электронно-образовательный ресурс для иностранных студентов : сайт / ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа». – Саратов, [2022]. – URL: <https://ros-edu.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

**2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2022].**

### 3. **Базы данных периодических изданий:**


3.1. База данных периодических изданий EastView : электронные журналы / ООО ИВИС. - Москва, [2022]. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

3.2. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО Научная Электронная Библиотека. – Москва, [2022]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный

3.3. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» (Grebinnikon) : электронная библиотека / ООО ИД Гребенников. – Москва, [2022]. – URL: <https://id2.action-media.ru/Personal/Products>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

**4. Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» : электронная библиотека : сайт / ФГБУ РГБ. – Москва, [2022].**



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации «Ульяновский государственный университет»	Форма	
Ф- Рабочая программа дисциплины		

– URL: <https://нэб.рф>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

– **5. SMART Imagebase** : научно-информационная база данных EBSCO // EBSCOhost : [портал].  
– URL: <https://ebSCO.smartimagebase.com/?TOKEN=EBSCO-1a2ff8c55aa76d8229047223a7d6dc9c&custid=s6895741>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Изображение : электронные.

**6. Федеральные информационно-образовательные порталы:**

6.1. Единое окно доступа к образовательным ресурсам : федеральный портал . – URL: <http://window.edu.ru/> . – Текст : электронный.

6.2. Российское образование : федеральный портал / учредитель ФГАУ «ФИЦТО». – URL: <http://www.edu.ru>. – Текст : электронный.

**7. Образовательные ресурсы УлГУ:**

7.1. Электронная библиотечная система УлГУ : модуль «Электронная библиотека» АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». – URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

СОГЛАСОВАНО:

Земляков Игорь  
Должность

Киселева ДВ  
ФИО

[Подпись]  
подпись

дата