

Аннотация к рабочей программе дисциплины Б1.В.ДВ.4.2 СОЦИОЛОГИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Социология конфликтов в организации» является: формирование профессиональной, научно-исследовательской, педагогической и аналитической компетентности в области конфликтологии. В ходе изучения курса предполагается познакомить студентов с основными понятиями и тенденциями развития конфликтных ситуаций и технологий управления конфликтами в организациях.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы (ОПОП)

Дисциплина (код) Б1.В.ДВ.4.2 «Социология конфликтов в организации» относится к дисциплинам по выбору Блока 1 Дисциплин и читается во 2 семестре 2 курса.

Освоение дисциплины «Социология конфликтов в организации» является логическим продолжением таких дисциплин профессионального цикла как: «Социология управления», «Теория организации», «Социология коммуникаций» и др.

Освоение данной дисциплины является предшествующим шагом и необходимым условием для изучения таких дисциплин как: «Управленческое консультирование», «Управление человеческими ресурсами», «Теория и методы организации бизнеса», «Элементы культуры в социальном управлении», «Сравнительный анализ корпоративных культур» и прохождения научно-педагогической и научно-педагогической практик.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- способностью к самостоятельному обучению новым методам исследования, к изменению научного и научно-производственного профиля своей профессиональной деятельности (ОПК-4);
- способностью использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научных и научно-прикладных исследований, учебного процесса, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности (в соответствии с профилем магистратуры) (ПК-11);
- способностью свободно пользоваться современными методами сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной

информации (в соответствии с профилем магистратуры) для постановки и решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности (ПК-12).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать :

- основы конфликтологии;
- слагаемые конфликтологической компетентности руководителя;
- субъект-объектную структуру конфликтов;
- причины возникновения конфликтов в социально-трудовой сфере;
- методы управления конфликтами;
- современные управленческие технологии; принципы эффективного управления.

уметь:

- анализировать конфликтные ситуации;
- выявлять проблемы в социально-трудовой сфере и в организациях различных сфер деятельности и форм собственности;
- систематизировать и обобщать управленческую информацию для предотвращения конфликтов.

владеть:

- понятийно-категориальным аппаратом конфликтологии;
- системой знаний о социально-психологических причинах и факторах возникновения конфликтов в организациях;
- умением определять типы конфликтных личностей;
- способами конструктивного конфликтного поведения, методами и приемами снижения конфликтности в организациях;
- навыками анализа и изучения литературных источников по конфликтологии;
- навыками медиаторской деятельности в урегулировании конфликтов;
- навыками профессиональной аргументации при разборе ситуаций и кейс-study из сферы предстоящей деятельности.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Понятие социального	Определение понятия «социальный конфликт». Цели и задачи конфликтологии.

	конфликта, особенности конфликтов в организации	Методы мониторинга конфликтных ситуаций.
2.	Алгоритм конфликтов в организации: стадии конфликтного взаимодействия, участники.	Конфликт в организации как тип социального конфликта. Стадии, функции конфликтного взаимодействия. Противоречие как источник напряженности в организации. Внутриличностный конфликт, его проявление и влияние на результативность деятельности сотрудников, действия руководителя по осознанию трудностей профессиональной и жизненной ситуации, оказание помощи. Межличностный конфликт. Ролевой конфликт.
3.	Причины конфликтов, стратегия поведения участников.	Типы межличностных отношений в организации. Взаимосвязь между типами конфликтов и причинами их возникновения. Организационно-управленческие и психологические причины конфликтов. Объективные и субъективные противоречия как показатель напряженности в организации. Конфликты, связанные с нарушением технологии управления. Ограничения руководителя, препятствующие эффективной работе организации.
4.	Личность в конфликтной ситуации	Предупреждение, урегулирование и разрешение конфликтов, их взаимосвязь с динамикой протекания и стратегией поведения личности в конфликтной ситуации. Организационные, структурные и психологические методы. Медиаторство в конфликтной ситуации. Личность посредника и его роли в разрешении конфликта.
5.	Методы управления конфликтами.	Самооценка личности – завышенная, заниженная, адекватная. Я концепция, ее составляющие, осознание собственной роли в конфликте. Эмоциональное напряжение, стресс и дистресс. Приемы психологической самозащиты. Диагностика эмоционального состояния личности.

