

Документ: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
Информация о владельце: "Самарский государственный экономический университет"
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 28.09.2026 15:26:33
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «КОНФЛИКТОЛОГИЯ, ПЕРЕГОВОРНЫЙ ПРОЦЕСС»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 40.03.01 Юриспруденция

Направленность (профиль) подготовки: Обеспечение законности и правопорядка

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 4 года

Объем: в зачетных единицах: 5 з.е.
в академических часах: 180 ак.ч.

г. Самара, 2026

Разработчики:

Кандидат юридических наук Карев Д. А.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, утвержденного приказом Минобрнауки от 13.08.2020 № 1011

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Кафедра теории права и публично-прав овых дисциплин	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Ревина С. Н.	Рассмотрено	18.05.2026, № 9

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Задачи изучения дисциплины:

- Научиться диагностировать причины деструктивных конфликтов в малых группах и применять алгоритмы перераспределения функций и зон ответственности, чтобы не допустить распада команды и сохранить ее продуктивность в условиях дефицита времени и ресурсов;
- Освоить методики анализа конфликтных ситуаций как маркеров системных сбоев в организации, чтобы переводить разногласия сотрудников из плоскости межличностных отношений в плоскость управленческих задач и использовать их для диагностики «болевых точек» бизнес-процессов;
- Овладеть стратегиями управления сопротивлением и проведения переговоров с различными заинтересованными сторонами, чтобы обеспечить принятие и реализацию организационных изменений, минимизируя саботаж и сохраняя социально-психологический климат в коллективе.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

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

УК-6.2 Выстраивает траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Знать:

УК-6.2/Зн1 Теоретические модели организационных конфликтов и сопротивления изменениям, а также критерии оценки альтернатив, позволяющие прогнозировать уровень социально-психологических потерь при внедрении каждого из возможных решений.

Уметь:

УК-6.2/Ум1 Анализировать конфликтность различных вариантов управленческих решений и обосновывать выбор оптимальной стратегии, минимизирующей деструктивное напряжение в коллективе при сохранении заданных целевых показателей эффективности.

Владеть:

УК-6.2/Нв1 Технологиями управления сопротивлением и вовлечения заинтересованных сторон (стейкхолдеров) для обеспечения плавного проведения организационных изменений, превращая выявленные разногласия в ресурс для уточнения и доработки принятых решений.

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

УК-3.2 Соблюдает нормы и правила командной работы, несет ответственность за результат

Знать:

УК-3.2/Зн1 Типологию командных ролей (генератор, аналитик, координатор, реализатор и др.) и психологические закономерности восприятия интересов и мотивов поведения участников групповой работы.

Уметь:

УК-3.2/Ум1 Объективно оценивать собственные сильные и слабые стороны в контексте командной задачи и гибко переключаться между ролевыми позициями, согласуя их с индивидуальными особенностями и латентными потребностями коллег.

Владеть:

УК-3.2/Нв1 Техниками активного слушания и эмпатической коммуникации для интеграции противоположных точек зрения, позволяющими реализовывать выбранную роль без подавления инициативы других членов команды.

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Конфликтология, переговорный процесс» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 3.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

Компетенция	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		
УК-3.2 Соблюдает нормы и правила командной работы, несет ответственность за результат		Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Гражданский процесс, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Производственная практика: правоприменительная практика, Уголовно-исполнительное право, Учебная практика: ознакомительная практика
УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни		
УК-6.2 Выстраивает траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни		Адаптация лиц с ОВЗ, Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Профессиональная этика, Семейное право, Учебная практика: ознакомительная практика, Юридическая психология

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Групповая контактная работа (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация

Третий семестр	180	5	36	18	18	2	0,3	107,7	Экзамен
Всего	180	5	36	18	18	2	0,3	107,7	34

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Наименование раздела, темы	Всего	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
Раздел 1. Конфликт как объект управления: теоретические основы	66	8	8	50
Тема 1.1. Введение в дисциплину «Конфликтология»	16	2	2	12
Тема 1.2. Понятие, сущность конфликта	16	2	2	12
Тема 1.3. Причины возникновения конфликта	16	2	2	12
Тема 1.4. Конфликт как процесс, динамика конфликта	18	2	2	14
Раздел 2. Технология управления конфликтами	77,7	10	10	57,7
Тема 2.1. Классификация конфликтов	17	2	2	13
Тема 2.2. Стратегия и методы управления конфликтом	17	2	2	13
Тема 2.3. Типология конфликтов	14	2	2	10
Тема 2.4. Индивидуально-психологические основы управления конфликтами	14	2	2	10
Тема 2.5. Технология эффективного общения в конфликте	15,7	2	2	11,7

5.2. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Тестирование
Промежуточная аттестация	Экзамен

№	Наименование раздела	Вид контроля/ используемые оценочные материалы
---	----------------------	--

п/п	Наименование раздела	Текущий	Промежут. аттестация
1	Конфликт как объект управления: теоретические основы	Тестирование	Экзамен
2	Технология управления конфликтами	Тестирование	Экзамен

6. Оценочные материалы текущего контроля

1. Конфликт как объект управления: теоретические основы Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса	Компетенция
	Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Выберите один правильный ответ Какой из перечисленных подходов к управлению организационными изменениями в конфликтологии признаётся наиболее эффективным для снижения сопротивления персонала? А) Силовой, основанный на жёстких административных санкциях и приказах. Б) Игнорирующий, предполагающий, что сопротивление исчезнет само собой. В) Партисипативный, предполагающий вовлечение сотрудников в обсуждение и принятие решений. Г) Стихийный, без предварительного планирования коммуникаций. Ответ: В	УК-6
2	Выберите один правильный ответ Что в первую очередь должен проанализировать бизнес-аналитик при обосновании выбора альтернативного решения, чтобы минимизировать конфликтный потенциал изменений? А) Только финансовые затраты на реализацию каждого варианта. Б) Степень совместимости предлагаемого решения с ценностями и ожиданиями ключевых стейкхолдеров. В) Исключительно мнение высшего руководства без учёта позиции исполнителей. Г) Количество новых рабочих мест, создаваемых в результате изменений. Ответ: Б	УК-6
3	Выберите один правильный ответ Какая стратегия поведения в конфликте является оптимальной при внедрении изменений в условиях жёсткого дефицита времени, когда необходимо быстро принять решение, но сохранить рабочие отношения для будущего взаимодействия? А) Избегание. Б) Компромисс. В) Соперничество. Г) Приспособление. Ответ: Б	УК-6
4	Выберите один правильный ответ Какой из факторов организационной среды является наиболее конфликтогенным и требует первоочередного учёта при планировании изменений? А) Высокий уровень формализации должностных инструкций. Б) Неопределённость зон ответственности и пересечение функциональных обязанностей. В) Наличие корпоративного дресс-кода. Г) Регулярное проведение плановых совещаний. Ответ: Б	УК-6

5	Выберите один правильный ответ При выявлении бизнес-проблемы с помощью анализа конфликтных ситуаций основным диагностическим признаком системного сбоя является: А) Единичный межличностный конфликт между двумя сотрудниками. Б) Повторяющиеся однотипные разногласия между разными структурными подразделениями по поводу распределения ресурсов. В) Конфликт, возникший из-за личной антипатии сотрудников. Г) Кратковременный эмоциональный спор на совещании.	УК-6
	Ответ: Б	
6	Установите соответствие Установите соответствие между типом конфликтной личности и её основной характеристикой в условиях организационных изменений. Тип конфликтной личности: 1. Демонстративный 2. Ригидный 3. Сверхточный Характеристика поведения при изменениях: А. Саботирует нововведения через бесконечные уточнения и проверки, требуя абсолютного совершенства Б. Открыто выражает несогласие с целью привлечь внимание, но быстро переключается при смене темы В. Отвергает любые изменения, ссылаясь на предыдущий успешный опыт и неспособность пересмотреть свою позицию	УК-6
	Ответ: 1 — Б 2 — В 3 — А	
7	Установите соответствие Установите соответствие между функцией конфликта и её ролью в обосновании управленческих решений. Функция конфликта: 1. Диагностическая 2. Инновационная 3. Интегративная (сплачивающая) Роль в обосновании решений: А. Обеспечивает поддержку принятого решения через вовлечение сторон в процесс его разработки Б. Позволяет выявить скрытые узкие места и неэффективные процессы, требующие корректировки В. Стимулирует поиск нестандартных подходов и генерацию новых альтернатив для решения проблемы	УК-6
	Ответ: 1 — Б 2 — В 3 — А	
8	Установите соответствие Установите соответствие между этапом проведения организационных изменений и типичным конфликтным риском, характерным для этого этапа. Этап изменений: 1. Этап размораживания (диагностика и осознание необходимости) 2. Этап внедрения (реализация нового решения) 3. Этап рефростации (закрепление и стабилизация) Конфликтный риск: А. Соперничество подразделений за ресурсы и зоны влияния в новой структуре Б. Сопротивление из-за страха неопределённости и потери привычного статуса В. Конфликты из-за несовпадения декларируемых целей и реальных показателей оценки эффективности	УК-6
	Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — В	

9	Установите правильную последовательность Расположите в правильной последовательности этапы конструктивного разрешения конфликта внутри команды. 1. Выработка взаимоприемлемых вариантов решения с учётом интересов всех сторон. 2. Совместное обсуждение и уточнение предмета разногласий. 3. Реализация принятого решения и мониторинг его влияния на командную динамику. 4. Эмоциональное осознание каждым участником своей роли в конфликте и своих истинных потребностей. 5. Достижение согласия и фиксация договорённостей. Ответ: 4, 2, 1, 5, 3	УК-3
10	Установите правильную последовательность Расположите в правильной последовательности шаги по интеграции нового сотрудника в команду с минимальными конфликтными рисками. 1. Ознакомление с корпоративными нормами и неформальными правилами взаимодействия. 2. Включение сотрудника в рабочие группы и делегирование простых задач для выстраивания ролевого взаимодействия. 3. Адаптация стиля общения нового сотрудника под сложившийся психологический климат команды. 4. Первичная диагностика индивидуальных особенностей и ожиданий нового члена команды. 5. Регулярная поддерживающая обратная связь от наставника и руководителя. Ответ: 4, 1, 3, 2, 5	УК-3
11	Дайте верный ответ Как называется тип социального взаимодействия в команде, при котором участники действуют согласованно, дополняя друг друга и разделяя общую ответственность за результат? Ответ: сотрудничество	УК-3
12	Дайте верный ответ Как называется умение члена команды отстаивать свою позицию, не нарушая прав и не ущемляя достоинства других участников взаимодействия? Ответ: ассертивность	УК-3
13	Дайте верный ответ Как называется устойчивое негативное эмоциональное состояние, возникающее у члена команды при длительном подавлении его мнения и игнорировании его роли в группе? Ответ: фрустрация	УК-3
14	Дайте верный ответ Как называется поведенческая роль в транзактном анализе, которая проявляется в стремлении заботиться, опекать и устанавливать правила для других членов команды? Ответ: родитель	УК-3
15	Дайте верный ответ Как называется документ или устная договорённость, в которой зафиксированы допустимые способы коммуникации и правила поведения в конфликтных ситуациях внутри рабочей группы? Ответ: регламент	УК-3

2. Технология управления конфликтами Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Установите правильную последовательность Расположите в правильной последовательности этапы анализа конфликта как бизнес-проблемы при обосновании управленческого решения. 1. Выработка альтернативных вариантов устранения проблемы. 2. Сбор и анализ информации о сторонах и предмете разногласий. 3. Выявление системной причины возникновения противоречий. 4. Оценка достижимости целевых показателей для каждого варианта решения. 5. Выбор и обоснование оптимального решения с минимальным конфликтотенным эффектом. Ответ: 2, 3, 1, 4, 5		УК-6

2	Установите правильную последовательность Расположите в правильной последовательности шаги по обеспечению проведения изменений с учётом конфликтологических рисков. 1. Создание рабочих групп с участием представителей всех заинтересованных сторон. 2. Формирование коммуникационной стратегии для объяснения целей и выгод изменений. 3. Предварительный аудит конфликтного потенциала организации. 4. Внедрение пилотного проекта и мониторинг динамики сопротивления. 5. Корректировка плана на основе обратной связи и закрепление результатов.	УК-6
	Ответ: 3, 2, 1, 4, 5	
3	Дайте верный ответ Как называется устойчивая стратегия поведения в конфликте, при которой участник жертвует собственными интересами в пользу партнера ради сохранения отношений?	УК-6
	Ответ: приспособление	
4	Дайте верный ответ Как называется специально организованная процедура переговоров с участием нейтрального третьего лица, помогающего сторонам найти взаимовыгодное решение без вынесения обязательного вердикта?	УК-6
	Ответ: медиация	
5	Дайте верный ответ Как называется тип организационного конфликта, возникающий между руководителем и подчиненным, который отражает разницу в статусных позициях и властных полномочиях?	УК-6
	Ответ: вертикальный	
6	Дайте верный ответ Как называется состояние психологического напряжения и противодействия, возникающее при внедрении нововведений и проявляющееся в саботаже, критике или пассивном неприятии?	УК-6
	Ответ: сопротивление	
7	Дайте верный ответ Как называется характеристика управленческого решения, отражающая его способность не провоцировать эскалацию деструктивных противоречий в коллективе при реализации изменений?	УК-6
	Ответ: конфликтогенность	
8	Выберите один правильный ответ Что является первичным признаком эффективного социального взаимодействия в команде с точки зрения конфликтологии? А) Отсутствие любых разногласий и полное единодушие по всем вопросам. Б) Преобладание неформального общения над решением рабочих задач. В) Способность команды оперативно выявлять и конструктивно урегулировать возникающие противоречия. Г) Жёсткая иерархия, исключая любую критику в адрес руководителя.	УК-3
	Ответ: В	
9	Выберите один правильный ответ Какая поведенческая роль в команде, согласно трансактному анализу Эрика Берна, наиболее предпочтительна для продуктивного разрешения рабочего конфликта? А) Контролирующий родитель. Б) Адаптивный ребёнок. В) Взрослый. Г) Заботливый родитель.	УК-3
	Ответ: В	

10	Выберите один правильный ответ При реализации своей роли в командной работе сотрудник замечает, что его предложения систематически отвергаются коллегой из-за личной неприязни. Какой стиль поведения в конфликте будет наиболее конструктивным на начальном этапе? А) Соперничество с публичным доказательством своей правоты. Б) Избегание взаимодействия с этим коллегой по всем рабочим вопросам. В) Приспособление и полный отказ от отстаивания своей позиции. Г) Открытый диалог с использованием техники «я-сообщений» для выяснения причин сопротивления. Ответ: Г	УК-3
11	Выберите один правильный ответ Какой фактор в первую очередь определяет успешность реализации командной роли сотрудника в условиях острого конфликта между подразделениями? А) Формальный должностной статус сотрудника в организационной иерархии. Б) Умение сотрудника сохранять эмоциональную нейтральность и фокусироваться на общих целях команды. В) Количество лет работы сотрудника в данной организации. Г) Личные симпатии руководителя к данному сотруднику. Ответ: Б	УК-3
12	Выберите один правильный ответ Что означает соблюдение норм и правил командной работы в конфликтной ситуации с точки зрения этики делового общения? А) Публичное осуждение оппонента и демонстрация его ошибок перед всей командой. Б) Обращение к вышестоящему руководству для наказания несогласных коллег. В) Сдержанность в выражениях, аргументированная критика по существу вопроса и уважение к достоинству всех участников. Г) Уход от обсуждения проблемы, чтобы избежать обострения отношений. Ответ: В	УК-3
13	Установите соответствие Установите соответствие между типом командной роли по Р.М. Белбину и её типичным поведением в конфликтной ситуации. Тип командной роли: - Координатор - Генератор идей - Реализатор Особенности поведения в конфликте: А. Предлагает нестандартные, но часто провокационные решения, которые могут вызывать споры, но двигают команду вперёд Б. Стремится сгладить острые углы, организовать обсуждение и привести мнения к общему знаменателю, сохраняя фокус на целях В. Требуя чётких сроков и регламентов, критикует отвлечения от плана, что может провоцировать сопротивление творческих членов команды Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — В	УК-3

14	Установите соответствие Установите соответствие между стратегией поведения в конфликте (по Томасу-Килманну) и её влиянием на реализацию командной роли. Стратегия поведения: 1. Сотрудничество 2. Избегание 3. Приспособление Влияние на реализацию командной роли: А. Позволяет отложить назревшую проблему, но может привести к накоплению недовольства и снижению личного вклада в общий результат Б. Обеспечивает максимальное раскрытие потенциала каждого члена команды, так как учитываются интересы всех участников при выработке общего решения В. Сохраняет отношения ценой собственных интересов, что эффективно при незначительности вопроса, но опасно при стратегически важных решениях	УК-3		
	<table><tr><td>Ответ:</td><td>1 — Б 2 — А 3 — В</td></tr></table>	Ответ:	1 — Б 2 — А 3 — В	
Ответ:	1 — Б 2 — А 3 — В			
15	Установите соответствие Установите соответствие между правилом командной работы и его функцией в профилактике деструктивных конфликтов. Правило командной работы: 1. Правило обратной связи 2. Правило открытого обсуждения ошибок 3. Правило распределения ответственности Функция в профилактике конфликтов: А. Снижает риск взаимных обвинений и неопределённости, так как каждый знает свою зону ответственности за конечный результат Б. Позволяет своевременно корректировать поведение членов команды без накопления скрытого недовольства и обиды В. Превращает ошибки из повода для критики в ресурс для обучения, снижая страх наказания и стимулируя честность	УК-3		
	<table><tr><td>Ответ:</td><td>1 — Б 2 — В 3 — А</td></tr></table>	Ответ:	1 — Б 2 — В 3 — А	
Ответ:	1 — Б 2 — В 3 — А			

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Экзамен третий семестр

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Задания с развернутым ответом Дайте определение конфликта в социально-психологическом смысле и назовите три ключевых структурных элемента, без которых конфликт не возникает. Объясните, как эти элементы связаны с компетенцией УК-3 (взаимодействие в команде).	Ответ: Эталонный ответ. Конфликт — это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций или взглядов субъектов взаимодействия. Три ключевых структурных элемента: 1. Стороны конфликта (минимум два субъекта, чьи интересы сталкиваются). 2. Предмет конфликта (то, из-за чего возникает противоборство — ресурс, статус, норма и т. п.). 3. Инцидент (событие, запускающее открытое противодействие).	УК-6, УК-3
2	Задания с развернутым ответом Перечислите пять основных стилей поведения в конфликте по модели К. Томаса и Р. Килманна. Для каждого кратко укажите, в какой ситуации он наиболее уместен. Как владение разными стилями соотносится с УК-6 (саморазвитие и гибкость)?		УК-6, УК-3

	Ответ: Эталонный ответ. 1. Соперничество — когда нужно быстро принять решение и отстоять принципиальную позицию (например, при угрозе безопасности). 2. Сотрудничество — когда важно сохранить отношения и найти решение, выгодное обеим сторонам (сложные проекты, долгосрочные партнёрства). 3. Компромисс — когда стороны примерно равны по силе и готовы к частичным уступкам (распределение ограниченных ресурсов). 4. Избегание — когда вопрос не критичен или требуется время на обдумывание (эмоционально заряженная ситуация). 5. Приспособление — когда важнее сохранить отношения, чем добиться своего (непринципиальный вопрос, высокая значимость партнёра). Владение разными стилями — часть саморазвития (УК-6): человек осознанно расширяет репертуар поведения, адаптируется к разным контекстам и повышает свою эффективность в профессиональной и личной жизни.	
3	Задания с развернутым ответом Вопрос. Что такое «конфликтотген» и приведите три примера типичных конфликтотгенов в деловой коммуникации. Как осознание конфликтотгенов помогает в реализации УК-3? Ответ: Эталонный ответ. Конфликтотген — слово, действие или бездействие, которое провоцирует конфликт или усиливает напряжённость. Примеры: 1. Прямые обвинения («Вы всегда опаздываете»). 2. Навязывание оценок и ярлыков («Это непрофессионально»). 3. Игнорирование или прерывание собеседника. Осознание конфликтотгенов позволяет участнику команды (УК-3) выбирать более корректные формы взаимодействия, снижать напряжённость и поддерживать продуктивную атмосферу.	УК-6, УК-3
4	Задания с развернутым ответом Вопрос. Опишите стадии динамики конфликта (по Л. Коузеру или общепринятой модели). На какой стадии наиболее эффективно вмешательство медиатора и почему? Как это связано с УК-6? Ответ: Эталонный ответ. Стадии: 1. Предконфликтная (накопление противоречий). 2. Инцидент и эскалация (открытое противодействие). 3. Кульминация (максимальная напряжённость). 4. Спад и разрешение. 5. Постконфликтная стадия (последствия и восстановление отношений). Наиболее эффективно вмешательство медиатора на стадии эскалации, но до кульминации: стороны ещё способны к диалогу, но уже нуждаются в нейтральном посреднике. Связь с УК-6: понимание динамики помогает человеку планировать своё поведение, выбирать подходящий момент для действий и развивать навыки управления конфликтами как часть траектории саморазвития.	УК-6, УК-3
5	Задания с развернутым ответом Вопрос. Раскройте суть метода принципиальных переговоров (по Р. Фишеру и У. Юри). Назовите четыре ключевых принципа и объясните, как этот метод поддерживает УК-3. Ответ: Эталонный ответ. Метод принципиальных переговоров ориентирован на поиск взаимовыгодного решения, а не на победу одной стороны. Четыре принципа: 1. Отделяйте людей от проблемы (фокусируйтесь на сути, а не на личностных качествах). 2. Сосредоточьтесь на интересах, а не позициях (выясняйте, что действительно важно сторонам). 3. Генерируйте варианты, выгодные обеим сторонам (мозговой штурм до оценки идей). 4. Опирайтесь на объективные критерии (рыночные цены, экспертные оценки, нормы). Этот метод поддерживает УК-3, так как формирует навыки партнёрского взаимодействия, совместного поиска решений и уважения к интересам других членов команды.	УК-6, УК-3
6	Задания с развернутым ответом Вопрос. В чём разница между позиционным торгом и интегративными переговорами? Приведите пример ситуации, где интегративный подход предпочтительнее. Как развитие навыков интегративных переговоров соотносится с УК-6? Ответ: Эталонный ответ. Позиционный торг — стороны заявляют свои позиции и торгуются, стремясь «выжать» максимум уступок. Интегративные переговоры — поиск решений, которые увеличивают общую ценность для обеих сторон. Пример: два отдела спорят за бюджет. Позиционный торг приведёт к жёсткому делению суммы. Интегративный подход — выявить приоритеты отделов, перераспределить ресурсы и, возможно, найти дополнительные источники финансирования. Развитие этих навыков — часть УК-6: человек учится видеть более широкие возможности, выходить за рамки привычных шаблонов и повышать свою профессиональную ценность.	УК-6, УК-3

7	Задания с развернутым ответом Вопрос. Назовите три типичные когнитивные искажения, усиливающие конфликт, и кратко поясните, как каждое из них искажает восприятие ситуации. Как работа с этими искажениями связана с УК-6?		УК-6, УК-3
	Ответ:	Эталонный ответ. 1. Фундаментальная ошибка атрибуции — мы склонны объяснять поведение других их личными качествами, а своё — внешними обстоятельствами. 2. Поляризованное мышление («всё или ничего») — восприятие ситуации в крайностях, без полутонов. 3. Эффект подтверждения — человек замечает и интерпретирует информацию так, чтобы подтвердить уже имеющиеся убеждения. Работа с искажениями — часть саморазвития (УК-6): осознание собственных когнитивных ловушек помогает принимать более взвешенные решения и эффективнее взаимодействовать в команде (УК-3).	
8	Задания с развернутым ответом Вопрос. Что такое BATNA и зачем её определять перед переговорами? Как наличие чёткой BATNA влияет на переговорную позицию и реализацию УК-3?		УК-6, УК-3
	Ответ:	Эталонный ответ. BATNA (Best Alternative To a Negotiated Agreement) — лучшая альтернатива переговорному соглашению. Это план Б, который вы реализуете, если переговоры не увенчаются успехом. Её определяют, чтобы: ● понимать нижнюю границу приемлемого соглашения; ● не соглашаться на худшие условия из-за давления или эмоций; ● вести переговоры с позиции силы и уверенности. Чёткая BATNA помогает участнику команды (УК-3) действовать осознанно, защищать интересы группы и одновременно быть открытым к взаимовыгодным решениям.	
9	Задания с развернутым ответом Вопрос. Приведите три приёма активного слушания, которые помогают снизить напряжённость в конфликте. Объясните, как применение этих приёмов связано с УК-3 и УК-6.		УК-6, УК-3
	Ответ:	Эталонный ответ. 1. Перефразирование («Правильно ли я понял, что вас больше всего беспокоит...?»). 2. Отражение чувств («Кажется, вы чувствуете разочарование из-за...»). 3. Уточняющие вопросы («Можете подробнее рассказать, что вы имеете в виду под...?»). Эти приёмы поддерживают УК-3 — они демонстрируют уважение к собеседнику и способствуют продуктивному взаимодействию. Их освоение — часть УК-6, так как человек целенаправленно развивает коммуникативные навыки для повышения своей эффективности.	
10	Задания с развернутым ответом Вопрос. Опишите роль медиатора в урегулировании конфликта. Назовите три ключевые функции медиатора и объясните, какие личные качества и навыки необходимы медиатору для реализации УК-3 и УК-6.		УК-6, УК-3
	Ответ:	Эталонный ответ. Роль медиатора — помочь сторонам самостоятельно найти взаимоприемлемое решение, не навязывая своего мнения. Ключевые функции: 1. Организация процесса (структурирование обсуждения, соблюдение правил). 2. Фасилитация коммуникации (помощь в выражении позиций и интересов). 3. Генерация вариантов (поддержка мозгового штурма, поиск компромиссов). Необходимые качества и навыки: нейтральность, эмпатия, умение управлять групповой динамикой, навыки активного слушания и постановки вопросов. Для УК-3 эти навыки позволяют эффективно выполнять роль в команде и способствовать разрешению противоречий. Для УК-6 — это область целенаправленного самосовершенствования, расширяющая профессиональные возможности.	

7.1. Уровни овладения

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

Индикатор достижения компетенции: УК-6.2 Выстраивает траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100

Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

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

Индикатор достижения компетенции: УК-3.2 Соблюдает нормы и правила командной работы, несет ответственность за результат.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 299 с - 978-5-534-17628-5. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/584028> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
2. Охременко, И. В. Конфликтология: учебник для вузов / И. В. Охременко. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 154 с - 978-5-534-05147-6. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/585796> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Лопарев, А. В. Конфликтология: учебник для вузов / А. В. Лопарев, Д. Ю. Знаменский. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 298 с - 978-5-534-13536-7. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/583937> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://www.gov.ru/> - Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия»)
2. <http://www.gks.ru/> - Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики)
3. <http://pravo.gov.ru/> - Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации»

Ресурсы «Интернет»

1. <https://minfin.gov.ru/> - Министерство финансов Российской Федерации (Минфин России)

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

1. "Astra Linux Special Edition" РУСБ.10015-01;
2. Консультант Плюс;
3. МойОфис Стандартный 2.;

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

1. Справочно-правовая система "Гарант-Максимум";

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

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 СГ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения