Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
Дата и время: 2024-02-21 00:00:00
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35e9d50310dcf0e75e03a5b6fdf6436

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Новокузнецкий институт (филиал)

(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)

Факультет информатики, математики и экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета информатики,
математики и экономики

Фомина А.В._____
« 14» февраля 2020 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.Б.24 Деловые коммуникации и организационный конфликт

Код, название дисциплины

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки

Производственный менеджмент

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
Очная, заочная

Год набора 2019

Новокузнецк 2020

Лист внесения изменений

в РПД *Б1.Б.24 Деловые коммуникации и организационный конфликт*
(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

на 2020 / 2021 учебный год

Переутверждена Ученым советом факультета информатики, математики и экономики (протокол Ученого совета факультета № 8 от 13.02.2020)

Одобрена на заседании методической комиссии факультета информатики, математики и экономики (протокол методической комиссии факультета № 6 от 06.02 2020)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры экономики и управления
протокол № 5 от 23.01.2020 г.

Содержание

1 Цель дисциплины. 4
1.1 Формируемые компетенции 4
1.2 Дескрипторные характеристики компетенций 4
2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации. 6
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины. 7
3.1 Учебно-тематический план 7
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы 8
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации. 11
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины. 14
5.1 Учебная литература 14
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины 15
5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы 17
6 Иные сведения и (или) материалы 17
6.1.Примерные темы письменных учебных работ 17
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации 21

1 Цель дисциплины.

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы прикладного бакалавриата (далее - ОПОП): ПК-2, ПК-12.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 - Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции *(общекультурная, общепрофессиональная, профессиональная)*	Наименование категории (группы) компетенций	Код и название компетенции	
Профессиональная		ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
Профессиональная		ПК-12	умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)

1.2 Дескрипторные характеристики компетенций

Таблица 2 – Дескрипторные характеристики компетенций**,** формируемых дисциплиной

Код и название компетенции	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
ПК-2	**Знать:** – необходимые и достаточные условия конфликта; – типологию конфликтов; – объективные причины конфликтов в организации; – субъективные причины конфликтов в организации; – методы предупреждения конфликтов; – методы управления конфликтами; – сущность организации как системы; различать виды и типы организаций; – знать теорию организации и ее место в системе научных знаний, а также законы синергии, информированности-упорядоченности, самосохранения, развития и т.д.; – теоретические основы персональных продаж; – основные комплексные теории и модели организации продаж, модели стратегии работы с торговым персоналом, принципы, формы и методы сбыта; – историю возникновения различных подходов к организации руководства торговым персоналом, особенности процесса продаж, отечественный и зарубежный опыт. **Уметь:** – выявлять причины организационных конфликтов и споров; – предупреждать конфликты; – анализировать причины конфликтов; – определять тип конфликта; – выделять информацию о сущности организаций, ее взаимоотношениях с другими субъектами рыночной экономики; – определять роли теоретического начала в практическом поведении организации; – понимать природу организации, знать ее основные функции и их механизмы; – теоретические основы персональных продаж; – основные комплексные теории и модели организации продаж, модели стратегии работы с торговым персоналом, принципы, формы и методы сбыта; – историю возникновения различных подходов к организации руководства торговым персоналом. **Владеть:** – методами разрешения конфликтов; – методами предупреждения трудовых споров и конфликтов; – методами профилактики трудовых споров и конфликтов; – навыками бесконфликтного взаимодействия.	Б1.Б.14 Организационное поведение Б1.Б.15 Менеджмент **Б1.Б.24 Деловые коммуникации и организационный конфликт** Б1.В.04 Управление человеческими ресурсами Б2.В.02(П)Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.В.03(П) Производственная практика. Преддипломная практика Б3.Б.01(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-12	**Знать:** – методы организации взаимодействия с деловыми партнерами; – методы исследования внешней среды организации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов развития организации. **Уметь:** – организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами; – использовать системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Б1.Б.23 Логистика **Б1.Б.24 Деловые коммуникации и организационный конфликт** Б1.В.ДВ.03.01 Корпоративное управление Б1.В.ДВ.03.02 Управление развитием компании Б2.В.02(П) Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Код и название компетенции	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
	Владеть: – навыками деловой коммуникации; – технологиями сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Б2.В.03(П) Производственная практика. Преддипломная практика Б3.Б.01(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.

Таблица 3 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения	
	ОФО	ЗФО
1 Общая трудоемкость дисциплины	**108**	**108**
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36	14
Аудиторная работа (всего):	36	14
в том числе:		
лекции	18	8
практические занятия, семинары	18	6
практикумы		
лабораторные работы		
в интерактивной форме		
в электронной форме		
Внеаудиторная работа (всего):		
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
подготовка курсовой работы /контактная работа		
групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем)		
творческая работа (эссе)		
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	72	90
4 Промежуточная аттестация обучающегося – зачет		4

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 4 - Учебно-тематический план заочной формы обучения

№ недели п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость *(всего час.)*	Трудоемкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ.		лекц.	практ.		
	Всего:	**108**	**18**	**18**	**72**	**8**	**6**	**90**	
1	Раздел 1 Общение, отношения, коммуникация в организации.	20	4	4	12	2	2	18	
1	Тема 1 Теоретические основы общения и коммуникации.	6	1	1	4			6	
2	Тема 2 Сущность и модели социальной и деловой коммуникации.	4	1	1	2			4	Письменная работа - практические задания п 6.1 (ПР-2)
3	Тема 3 Инструменты анализа продуктивности деловой коммуникации. Коммуникативный акт.	6	1	1	4	2	2	4	
4	Тема 4 Коммуникативное поведение в организации	4	1	1	2			4	
2	Раздел 2 Системно-ситуационный анализ организационного конфликта.	52	8	8	36	2	2	40	
5	Тема 5 Концепции конфликта в конфликтологии.	4	1		3			4	
6	Тема 6 Модели конфликта и конфликтной ситуации.	20	2	4	14	2	2	10	
7	Тема 7 Целевая структура конфликтного поведения.	4	1	1	2			4	Письменная работа по теоретическим разделам, темы 1 – 7 (ПР-2)
8	Тема 8 Организационный конфликт в системе предприятия.	8	1	1	6			6	
9	Тема 9 Стратегия и тактика конфликтного поведения.	14	2	3	9			10	
10	Тема 10 Динамика конфликтной ситуации	6	1		5			6	
3	Раздел 3 Управление конфликтом в организации.	10	2	2	6	2	2	10	
11	Тема 11 Концепции и модели управления организационным конфликтом и конфликтной ситуацией.	6	1	1	4	2	2	6	Письменная работа - практические задания п 6.1 (ПР-2)
12	Тема 12 Условие предотвращения и урегулирования организационных конфликтов.	4	1	1	2			4	
4	Раздел 4 Трудовой спор и медиация трудовых конфликтов.	10	2	2	6			10	
13	Тема 13 Трудовой спор и нормативные основания его разрешения.	6	1	1	4			6	
13	Тема 14 Медиация в конфликтных ситуациях и трудовых спорах.	4	1	1	2			4	
5	Раздел 5 Внутриличностный конфликт .	16	2	2	12			16	Письменная работа по теоретическим разделам, решение заданий по
15	Тема 15 Значение внутриличностного конфликта в организации.	16	2	2	12			16	

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 5 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	Семестр 2	
Содержание лекционного курса		
1	Раздел 1 Общение, отношения, коммуникация в организации.	
1.1	Тема 1 Теоретические основы общения и коммуникации.	Общение и отношения в психологии, социологии и менеджменте. Научные подходы к определению понятия «общение». Понятие «общение». Комплексная структура общения. Коммуникативные задачи общения. Понятие «отношения», порядок (структура) установления отношений. Координация. Деловая коммуникация. Характеристики деловой коммуникации в гостиничном бизнесе.
1.2	Тема 2 Сущность и модели социальной и деловой коммуникации.	Типы социальной коммуникации. Понятие «коммуникация». Закон коммуникации. Информационный и коммуникационный канал. Техницистские модели коммуникации: телефонно-телеграфная модель Шрамма. Формы коммуникационного действия: подражание, диалог, управление. Модели коммуникации (акция, интеракция и трансакция), Межличностная, групповая, организационная коммуникация. Характеристики деловой организационной коммуникации в гостиничном бизнесе
1.3	Тема 3 Инструменты анализа продуктивности деловой коммуникации. Коммуникативный акт.	Простейшая структура деловой коммуникации, цели коммуникантов. Коммуникационное воздействие и взаимодействие: определение, свойства, особенности. Условия протекания коммуникационного воздействия и взаимодействия. Характеристики участников деловой коммуникации в гостиничном бизнесе. Коммуникативный акт. Определение коммуникативного акта. Модель коммуникативного акта Ласуэлла - Зимней. Критерии и оценка продуктивности коммуникации.
1.4	Тема 4 Коммуникативное поведение в организации	Коммуникативное инициальное поведение – определение и характеристики. Инициальные посылы и их характер. Провокации в коммуникативном поведении и возникновение конфликтной ситуации. Провокация конфликта и причины конфликтного поведения. Определение, назначение и примеры конфликтогенов. Провокация контакта. Определение, назначение и примеры синтонов. Назначение нейтральных посылов. Примеры фраз-амортизаторов и нейтралов. Барьеры в коммуникации. Организация коммуникативного контактного поведения в гостиничном бизнесе.
2	**Раздел 2 Системно-ситуационный анализ организационного конфликта.**	
2.1	Тема 5 Концепции конфликта в конфликтологии.	Современные представления о сущности конфликта. Концепции природы конфликта (социально-биологическая, социально-психологическая, классовая концепция или теория насилия, концепция функционализма. Диалектические концепции конфликта.
2.2	Тема 6 Модели конфликта	Простейшая модель конфликта и конфликтной ситуации. Со-

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	и конфликтной ситуации.	став модели. Конфликтная среда и отношения. Субъект и участник конфликтной ситуации. Основные и второстепенные участники конфликтной ситуации. Социальные характеристики, цели и действия участников конфликтной ситуации. Характеристики второстепенных участников конфликтной ситуации: подстрекатель, пособник, организатор, посредники и судьи. Модели конфликтов в организации: между тремя видами силовых отношений (У. Мастенбрук), картографическая модель конфликта (Х. Корнелиус, Ш. Фэйр); универсальная модель конфликтной ситуации. Универсальная модель понятийного описания конфликтной ситуации. Структура и составляющие конфликтной ситуации. Анализ конфликтной ситуации. Содержательная основа конфликтной ситуации в гостиничном бизнесе.
2.3	Тема 7 Целевая структура конфликтного поведения.	Целевая структура конфликтного поведения. Стратегии конфликтного поведения и цели оппонентов (по Н. В. Гришиной). Цели предметной стороны конфликта. Пирамида потребностей Маслоу. Цели социальной и психологической стороны конфликта. Цели организационного конфликта и конфликта в деловой сфере в гостиничном бизнесе.
2.4	Тема 8 Организационный конфликт в системе предприятия.	Сущность и природа конфликта в организации. Объект и содержание организационного конфликта. Предметные цели участников организационного конфликта. Содержательная основа организационного конфликта в гостиничном бизнесе.
2.5	Тема 9 Стратегия и тактика конфликтного поведения.	Стратегия и тактика конфликтного поведения: общая терминология, определение. Концепция К. Томаса и Р. Киллмена о силовых линиях и стратегиях конфликтного поведения. Силовое поле. Ведущие стратегии конфликтного поведения в силовом поле. Стиль и тактика конфликтного поведения. Наступательные и оборонительные тактики конфликтного поведения. Рациональный и иррациональный выбор стратегии в конфликтной ситауции.
2.6	Тема 10 Динамика конфликтной ситуации	Термины, определения и модели динамики конфликтной ситуации. Модель М.В. и Яхонтовой Е.С., стадии вызревания конфликта. Классическая модель динамики конфликта Анцупова А.Я. и Шипилова А.И., стадии разворачивание конфликта. Модель Емельянова, этапы и фазы динамики конфликтной ситуации. Основные явления динамики конфликта: фрустрация, инцидент, идентификация, ложная идентификация, эскалация, регрессия сознания. Эскалация конфликта. 6 существенных черт конфликтной ситуации на этапе эскалации. Образ врага на этапе эскалации конфликтной ситуации.
3	**Раздел 3 Управление конфликтом в организации.**	
3.1	Тема 11 Концепции и модели управления организационным конфликтом и конфликтной ситуацией.	Понятие управления конфликтом, концепции и факторы управляемости и неуправляемости конфликтов. Цели, модель и направления деятельности по управлению конфликтной ситуации. Ценности и манифестация в управлении

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		организационным конфликтом. Симптоматика, диагностика, прогнозирование и профилактика конфликта. Предупреждение и ослабление конфликта. Баланс сторон. Урегулирование, разрешение и завершение организационной конфликтной ситуации.
3.2	Тема 12 Условие предотвращения и урегулирования организационных конфликтов.	Сбалансированность рабочего места в организационно-технологической системе как условие предотвращения и урегулирования организационных конфликтов.
4	Раздел 4 Трудовой спор и медиация трудовых конфликтов.	
4.1	Тема 13 Трудовой спор и нормативные основания его разрешения.	Причины трудовых споров. Определение трудового спора и его отличие от организационного конфликта. Виды трудовых споров Цели разрешения трудового спора Индивидуальный и коллективный трудовой спор (ИТС и КТС). Порядок разрешения ИТС и КТС. Основные понятия ТК РФ о КТС и регулирующие его статьи. Специальные государственные органы разрешения КТС. Федеральная инспекция труда. Трудовой арбитраж. Забастовка: понятие и виды. ТК РФ о праве на забастовку. Незаконные забастовки. Локаут.
4.2	Тема 14 Медиация в конфликтных ситуациях и трудовых спорах.	Нормативно-правовые основы медиации. Преимущества и особенности медиации. Этапы и процедуры медиации. Медиатор. Типы медиаторской работы. Тактики воздействия медиатора на стороны. Медиация в гостиничном бизнесе.
5	Раздел 5 Внутриличностный конфликт .	
5.1	Тема 15 Значение внутриличностного конфликта в организации.	Понятие и концепции внутриличностного конфликта. Условия возникновения и показатели внутриличностного конфликта. Типы внутриличностного конфликта (мотивационные, когнитивные и ролевые). Механизмы совладания с внутриличностным конфликтом. Определение кризиса. Последствия внутриличностных конфликтов для организации.
	Содержание практических занятий	
1	Раздел 1 Общение, отношения, коммуникация в организации.	
1.1	Тема 1 Теоретические основы общения и коммуникации.	Практическая работа 1 Анализ продуктивности коммуникативного воздействия в коммуникативном акте.
1.2	Тема 2 Сущность и модели социальной коммуникации.	
1.3	Тема 3 Инструменты анализа продуктивности коммуникации. Коммуникативный акт.	
1.4	Тема 4 Коммуникативное поведение в организации	Практическая работа 2 Анализ непосредственного поведения и использования синтонов и конфликтогенов в организационном конфликте.
2	Раздел 2 Системно-ситуационный анализ ор-	

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	ганизационного конфликта.	
2.1	Тема 5 Концепции конфликта в конфликтологии.	Практическая работа 3 Сравнительный анализ моделей конфликта. Применение моделей для оценки конфликтности ситуаций. Практическая работа 4 Применение карты анализа конфликтной ситуации. Ситуация «Олег Смирнов и коммерческий банк».
2.2	Тема 6 Модели конфликта и конфликтной ситуации.	
2.3	Тема 7 Целевая структура конфликтного поведения.	Практическая работа 5 Анализ целевой структуры конфликтного поведения и применение карты анализа конфликтной ситуации. По ситуациям «Начинающий предприниматель» и «Начальник гальванического цеха».
2.4	Тема 8 Организационный конфликт в системе предприятия.	
2.5	Тема 9 Стратегия и тактика конфликтного поведения.	Практическая работа 6 Анализ тактики и стратегии конфликтного поведения в организации по ситуации «Студенты на практике».
2.6	Тема 10 Динамика конфликта	Практическая работа 7 Анализ динамики конфликта по ситуации «Случай на кафедре».
3	Раздел 3 Управление конфликтом в организации.	
3.1	Тема 11 Концепции и модели управления организационным конфликтом.	Практическая работа 8 Управление конфликтом по ситуации «Начальник отдела кадров»
3.2	Тема 12 Условие предотвращения и урегулирования организационных конфликтов.	
4	Раздел 4 Трудовой спор и медиация трудовых конфликтов.	
4.1	Тема 13 Трудовой спор и нормативные основания его разрешения.	Практическая работа 9 Урегулирование конфликта и трудовой спор в ситуации «Фирма поставки автотехники».
4.2	Тема 14 Медиация в конфликтных ситуациях и трудовых спорах.	Практическая работа 10 Формы организации медиации в ситуации «Заместитель директора».
5	Раздел 5 Внутриличностный конфликт .	
5.1	Тема 15 Значение внутриличностного конфликта в организации.	Практическая работа 11 Анализ внутриличностного конфликта по ситуации «Муниципальный отдел по аренде и использованию земли»

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 6.

Таблица 6- Шкала и показатели оценивания результатов учебной работы обучающихся по видам в балльно-рейтинговой системе (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации	Баллы (минимум - максимум)
Текущая учебная работа ОФО				
Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	80 (100% /баллов приведенной шкалы)	Лекционные занятия (4 занятия)	1 балл посещение 1 лекционного занятия	1 - 4
		Практические занятия (11 занятий).	2 балл - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 4 балла – посещение 1 занятия и выполнение группового задания на занятии на 85,1-100%	22- 44
		Самостоятельная работа 1 (Тема 6 Практическая работа 3 Сравнительный анализ моделей конфликта)	5 заданий. За выполнение одного задания: минимум 2 балла, максимум 4 балла	10-20
		Контрольная работа 1 (темы 1 -7)	2 теоретических вопроса. Ответ на 1 вопрос от 3 –х до 6-ти баллов	6 - 12
		Контрольная работа 2 (темы 8 -15, решение задачи)	2 теоретических вопроса и 1 задача. Ответ на 1 вопрос от 3 –х до 6-ти баллов Решение задачи - от 6-ти до 8 баллов	12- 20
Итого по текущей работе в семестре				**51 - 100**
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (экзамен)	**20** (100% /баллов приведенной шкалы)	Вопрос 1 (темы 1 -7)	3 балла - пороговое значение 5 баллов - максимальное значение	3 - 5
		Вопрос 2 (темы 8 -15)	3 балла - пороговое значение 5 баллов - максимальное значение	3 – 5
		Решение задачи (анализ конфликтной ситуации)	6 баллов (пороговое значение) 12 баллов (максимальное значение)	6–10
Итого по промежуточной аттестации (зачет)				12-20
Текущая учебная работа ЗФО				
Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	80 (100% /баллов приведенной шкалы)	Лекционные занятия (3 занятия)	1 балл посещение 1 лекционного занятия	0 - 3
		Практические занятия (4занятий).	2 балла - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 4 балла – посещение 1 занятия и выполнение группового задания на занятии на 85,1-100%	8- 16
		Письменная работа по темам 1 – 4 «Моделирование коммуникативного взаимодействия»	Выполнение заданий	5-9
		Письменная работа по темам 5 – 6 «Концепции и модели конфликта и конфликтной ситуации» Применение карты анализа конфликтной ситуации. Ситуация	Выполнение заданий	5-10

		«Олег Смирнов и коммерческий банк» (см. п.6.1)		
		Письменная работа по теме 7 «Анализ целевой структуры конфликтного поведения и применение карты анализа конфликтной ситуации». По ситуациям «Начинающий предприниматель» и «Начальник гальванического цеха»	Выполнение заданий по анализу одной ситуации	5-10
		Письменная работа по теме 10 «Динамика конфликта. Основные периоды и этапы динамики конфликта»	Выполнение заданий по анализу динамики конфликтной ситуации	5-10
		Письменная работа по темам 11 - 14 «Управление и медиация конфликтов по ситуациям «Начальник отдела кадров», «Фирма поставки автотехники». Формы организации медиации в ситуации «Заместитель директора».	Выполнение заданий по анализу одной ситуации от 4 до 10 баллов	5-10
		Письменная работа по теоретическим разделам (темы 1 -7)	2 теоретических вопроса. Ответ на 1 вопрос от 3 –х до 6-ти баллов	6 - 12
		Письменная работа по теоретическим разделам (темы 8 -15, решение задачи)	2 теоретических вопроса и 1 задача. Ответ на 1 вопрос от 3 –х до 6-ти баллов Решение задачи - от 6-ти до 8 баллов	12- 20
Итого по текущей работе в семестре				**51 - 100**
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (экзамен)	**20** (100% /баллов приведенной шкалы)	Вопрос 1 (темы 1 -7)	3 балла - пороговое значение 5 баллов - максимальное значение	3 - 5
		Вопрос 2 (темы 8 -15)	3 балла - пороговое значение 5 баллов - максимальное значение	3 – 5
		Решение задачи (анализ конфликтной ситуации)	6 баллов (пороговое значение) 12 баллов (максимальное значение)	6–10
Итого по промежуточной аттестации (зачет)				12-20

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (таблица 7):

Таблица 7. Оценка уровня усвоения дисциплины и компетенций

Критерии оценивания компетенции	**Уровень усвоения дисциплины и компетенций**	**Итоговая оценка**		**Сумма баллов по 100-балльной шкале**
		Экзамен /зачет с оценкой	**зачет**	
		Буквенный эквивалент / оценка	**Буквенный эквивалент**	

Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, демонстрирует отрывочные знания, не способен решать практические профессиональные задачи, допускает множественные существенные ошибки в ответах, не умеет интерпретировать результаты и делать выводы.	Первый	Неудовлетворительно / 2	Не зачтено	Менее 51 балла
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, фрагментарно способен решать практические профессиональные задачи, допускает несколько существенных ошибок решениях, может частично интерпретировать полученные результаты, допускает ошибки в выводах.	Пороговый	Удовлетворительно / 3	Зачтено	51-65
Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен решать практические профессиональные задачи, но допускает отдельные несущественные ошибки в интерпретации результатов и выводах.	Повышенный	Хорошо / 4		66-85
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических профессиональных задач. Правильно интерпретирует полученные результаты и делает обоснованные выводы.	Продвинутый	Отлично/ 5		86-100

Обучающиеся очной формы обучения (ОФО) и очно-заочной формы обучения (ОЗФО) получают план работы, задания для самостоятельной работы и информацию об оценивании выполнения видов работ в период 1-3 учебной недели.

Обучающиеся заочной формы обучения (ЗФО) план работы, задания для самостоятельной работы и информацию об оценивании выполнения видов работ на установочной сессии. Студентам ЗФО в текущей учебной работе в семестре (по учебному графику – в период теоретического обучения (ТО) планируется выполнение письменных в соответствии с перечнем практических работ, вынесенных на самостоятельную работу (см. табл. 6) и письменных самостоятельных работ по вопросам теоретического раздела (тезисы). Вопросы теоретического раздела см. табл. 9 столбец 3. Примерные задания письменной самостоятельной (контрольной) работы приведены в п. 6.1 данной программы.

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Гавра, Д. П. Основы теории коммуникации : учебник для академического бакалавриата / Д. П. Гавра. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. —

231 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06317-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/433390 .

2. Болотова, А. К. Социальные коммуникации. Психология общения : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. К. Болотова, Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 272 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-09111-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/437029.

3. Дополнительная учебная литература

4. Гулевич, О. А. Социальная психология : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Гулевич, И. Р. Сариева. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 424 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05490-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/432788

5. Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 265 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00365-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/436471 .

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ (таблица 8).

Таблица 8 – Материально-технические условия реализации дисциплины

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно- наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
Деловые коммуникации и организационный конфликт	**402** Учебная аудитория (мультимедийная)для проведения: -занятий лекционного типа; - семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации. **Специализированная (учебная) мебель:** доска меловая, кафедра, столы, стулья. **Оборудование:** стационарное - компьютер, проектор, акустическая система, доска интерактивная. **Используемое программное обеспечение:** MS Windows (Microsoft Imagine Premium 3	654079, Кемеровская область, г. Новокузнецк, пр-кт Металлургов, д. 19

	year по сублицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО), ПО интерактивной доски SmartNotebook (ключ лицензии по серийному номеру оборудования). **Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.**	

5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

Сайт «Лига медиаторов» http://arbimed.ru : материалы:

– Профстандарт медиатора, режим доступа http://arbimed.ru/professionalnyy-standart-mediatora,

– Публикации, режим доступа http://arbimed.ru/publikacii.

http://arbimed.ru/zakonodatelstvo_o_medi

Сайт «Психологос» https://www.psychologos.ru Статьи и психологические тесты, тест Томаса – Киллмэна – Типы поведения в конфликте, режим доступа https://www.psychologos.ru/articles/view/test-tomasa---tipy-povedeniya-v-konflikte

6 Иные сведения и (или) материалы.

6.1.Примерные темы письменных учебных работ

6.1.1 Письменная самостоятельная работа по темам 1 – 4 «Управленческая коммуникация в организации. Средства анализа управленческой коммуникации».

Задание 1. «Непосредственное поведение в конфликте»

1. Познакомьтесь с ситуацией «Качество обслуживания». В каком залоге ведет свой диалог каждая из сторон конфликта (продавец и покупатель), конфликтогенном или синтонном? Найдите в тексте подтверждающие слова и фразы. Запишите своё заключение.

2. Напишите, какие задачи должен решить менеджер по жалобе клиента – покупателя.

3. Составьте по данной ситуации 4 диалога менеджера и продавца (по 6-7 реплик с обеих сторон, всего не менее 12-ти реплик), которые могли бы состояться после получения жалобы покупателя. В каждом диалоге начинает менеджер, т.к. инициатива контакта исходит от него.

Варианты этапов диалогов:

Диалог 1: начало диалога нейтральное, заключение конфликтное.

Диалог 2: начало диалога конфликтогенное, заключение нейтральное.

Диалог 3: начало диалога синтонное, заключение конфликтное.

Диалог 4: начало диалога конфликтогенное, заключение – синтонное.

Используйте в каждом отдельном диалоге фразы и слова из таблиц «Синтоны-конфликтогены-нейтралы Егидеса» и «Синтоны-Конфликтогены-Ёжики-Амортизаторы».

4. Сравните продуктивность проведенных вариантов диалогов относительно выбранного показателя продуктивности.

5. Продемонстрируйте диалоги и расскажите результаты сравнения продуктивности каждого диалога относительно поставленных менеджером задач – решены ли они и почему.

Ситуация Качество обслуживания.

Вы купили в магазине продукты и дома, сверяя по чеку все продукты, обнаружили, что продавец-кассир добавил в чек лишнюю позицию, товар, который вы не брали.

Вы вернулись в магазин и попросили вернуть деньги за неверно пробитый в чек товар, поясняя тем, что в чеке подряд две позиции – «сыр» – стоят с одинаковым весом – 0, 398 граммов, что такое – нонсенс, и что ваш товар – только один из этих двух позиций, и что, видимо, кассовый аппарат допустил ошибку из-за неисправности.

Продавец-кассир отказал вам, сопроводив замечанием «ходят тут все и всё время жалуются, всё им не так», «все было пробито в чеке правильно».

Вы написали в книгу жалоб представление на продавца о случившемся инциденте и позвонили по телефону горячей линии.

Менеджер магазина разбирает сложившуюся ситуацию с продавцом, т.к. по правилам организации должен наказать его лишением премии ввиду появившейся в книге жалоб записи и непрофессионального поведения. Да еще нужно составить об инцидента разговор с продавцом.

Задание 2 «Анализ продуктивности коммуникативного акта»

1. Рассмотрите ситуацию ***Новичок в отделе маркетинга***.

2. Найдите единичные акты управляющего воздействия, применив модель коммуникативного акта.

3. Сделайте схему (рисунок) и подробный анализ каждого акта управляющего воздействия.

4. Оцените продуктивность каждого акта.

Для выполнения задания используйте справочный материал *Управленческая коммуникация и коммуникативный акт*.

Ситуация Новичок в отделе маркетинга

К Наталье обратился старый приятель и попросил разобраться в ситуации, сложившейся в отделе маркетинга его фирмы и посоветовать ему, как ее разрешить. Наталья согласилась. В качестве иллюстрации он привел срез одного дня отдела:

…Начальник отдела, Иван Иванович, человек спокойный и общительный, приходил на работу за 10 минут до начала. Он считался неплохим специалистом в своей области и был вполне уверен в своих силах. Сегодня он был не в лучшем настроении, потому что ежегодно присуждаемое звание «лучшего коммивояжера» получил Петров из соседнего отдела. Негласное соперничество отделов Иван Иванович снова проиграл. «Своим» он всегда приводил Петрова в пример и даже заставлял делать пометки, доклады и записки, как это делал Петров. Сегодня Иван Иванович еще раз убедился в том, что у его подчиненных нет ни хороших идей, ни исполнительности. Он тяжело вздохнул и сел за стол. В дверь робко постучали. Это был новый сотрудник Васин. Он как раз пришел с предложением о расширении доли рынка...

Всю оставшуюся часть дня Васин удивлялся, почему его предложение было отклонено. Вечером в его кабинет зашел Сидоров и рассказал, что только что получил от шефа выговор за то, что не посоветовался об одной из своих сделок. Объяснения о том, что на это не было времени, а шанс он упустить не мог, не помогли. Сидоров ничуть не был расстроен. Он знал, что Иван Иванович - человек «отходчивый», а сделка действительно была очень удачной. Рассказ Сидорова еще больше испугал Васина, и у него впервые появилась мысль: «Надо отсюда уходить...»

6.1.2 Письменная самостоятельная работа по темам по темам 5 – 6 Концепции и модели конфликта и конфликтной ситуации.

Задание 1 «Сравнительный анализ моделей конфликта».

Сопоставьте модели конфликтов разных авторов по сходству и различию структурных компонентов и по охвату конфликтного содержания (см. табл. Модели конфликта).

Таблица - Модели конфликта

Модели конфликта и их компоненты				
1. Простейшая модель конфликта и конфликтной ситуации	2. Модель Л.А. Петровской	3. Модель М. Цыбульской	4. Модель понятийного описания конфликта (Анцупов, Шипилов)	5. Модель комплексная
1. Конфликтующие субъекты – основные участники. 2. Конфликтная среда – социальное пространство — интуитивно ощущаемая людьми система социальных отношений между ними.	1. Функции 2. Типология 3. Структура 4. Динамика	1. Состав участников 2. Предмет и объект 3. Исторические корни 4. Повод (конкретные события, приведшие к конфликту: принятие административного акта, ущемляющего права одной из групп; спланированные провокации;	1. Сущность 2. Классификация 3. Структура 4. Функция 5. Генезис 6. Эволюция 7. Динамика 8. Системно-информационное описание	1. Состав основных и второстепенных участников 2. Содержательная основа КС – предмет. 3. Микро- и макросреда (контекст) 4. Потребностно – мотивационная сфера субъектов. 5. Объект посягательства сторон 6. Позиции участников (социальный статус, компетенция). 7. Образы оппонентов, иллюзии.

3. Отношения – устойчивые коммуникативные связи участников (познавательная, побудительная и экспрессивная составляющие).		принятие таможенных ограничений и т.д.) Уровень напряженности (или устойчивости) в отношениях между сторонами в начальной точке конфликта	9. Предупреждение 10. Разрешение 11. Исследование и диагностика	8. Стратегии, тактики, приемы 9. «Инцидент» (пусковой механизм, выводящий течение конфликта из скрытой стадии на поверхность, в открытые проявления и действия). 10. Ресурсы сторон – психическая и физическая личностная сила, ресурсы влияния (авторитет, власть, харизма), материальный, общественный и административный ресурс.

Результат сопоставления представить в следующем порядке:

Сравниваемые модели	Признаки сходства	Признаки различия
1-2		
1-3		
…		
2-3 и т.д.		

По результатам сопоставления сделать вывод, какая из моделей дает больше возможностей для установления состава и характеристик конфликта, для выявления динамики конфликта, для установления временных границ конфликта, анализа блока управления конфликтом или для решения других задач (каких именно).

Задание 2 «Применение моделей для оценки конфликтности ситуаций»

Установите, являются ли описанные ниже ситуации 1-4 конфликтными ситуациями? Обоснуйте ответ, применив для анализа приведенные в таблице модели конфликта.

Ситуация 1

Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию.

Ситуация 2

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

Ситуация 3

Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено.

Ситуация 4 «МБУ «Комбинат питания»

Шло совещание у начальника МБУ «Комбинат питания». Подводились итоги соревнования за год среди предприятий общественного питания. По всем показателям на первое место претендовала столовая № 3. Возражения были только у главного инженера-кулинара МБУ «Комбинат питания» Евдокимова, сообщившего, что проведенные им на днях анализы в столовой № 3 выявили занижение калорийности пищи против нормы, причиной которого может быть либо недовложение продуктов, либо нарушение технологии. В связи с этим он считает, что присваивать столовой классное место пока рано.

Выступление Евдокимова вызвало негодование директора столовой Ширковой, уже немолодой, но энергичной женщины, с большим опытом работы в общественном питаний. «Как вам не стыдно,— обрушилась она на Евдокимова,— использовать служебное положение для сведения личных счетов». А комиссии пояснила: «Моя столовая — ближайшая к управлению, и Евдокимов часто заходил к нам обедать. Но в перерыв очереди всегда большие, поэтому обычно он обедал у меня в кабинете, я сама его обслуживала, чтобы никого не отрывать от работы. Но вот однажды месяца два назад, я не смогла его

обслужить — была занята — и попросила Евдокимова пообедать в общем зале. Он, как видите, запомнил этот случай. Его анализам я не верю. У нас всегда аккуратно готовят, я сама бываю на закладке продуктов».

Задание 3 «Применение моделей для анализа организационной конфликтной ситуации»

Выберите одну из моделей конфликта для полного анализа конфликтной ситуации 5 «Олег Смирнов и коммерческий банк» и обоснуйте выбор.

Ситуация 5 «Олег Смирнов и коммерческий банк»

Олег Смирнов (23 года) после окончания института устроился на работу в коммерческий банк. Через некоторое время, чувствуя интерес к этой деятельности и высоко оценивая свои возможности, он дал понять начальнику своего отдела, что интересуется смежными участками работы и готов освоить их, а также другие сферы деятельности в своем и иных отделах банка. Руководство банка заметило способного и перспективного новичка и решило «вырастить» из него грамотного руководителя. Смирнова начали планомерно обучать всем тонкостям банковского дела, перемещая его с одного участка на другой сначала в своем отделе, а затем в других.

Удостоверившись в успешном выполнении Смирновым всех работ, которые ему поручали, руководство банка направило его на стажировку в США для изучения опыта работы, недоступного в России.

За сравнительно короткое время работы в банке (14 месяцев) Смирнов овладел навыками и «оброс» связями, выходившими за рамки требований его рабочего места. После возвращения со стажировки он почувствовал свой возросший потенциал, но нынешнее рабочее место стало казаться ему тормозом на пути развития карьеры.

На должность начальника отдела он претендовать не может, так как она занята человеком, зарекомендовавшим себя способным и компетентным руководителем, отлично справляющимся со своими обязанностями. Перевод Смирнова на должность начальника отдела в каком-либо филиале банка, по мнению руководства банка, преждевременен, поскольку Смирнов слишком молод и честолюбив, не всегда умеет найти контакт с людьми, не имеет опыта руководящей работы.

Смирнов же не видит возможности почерпнуть что-то новое на старом рабочем месте, хочет быстрее «расти». Его самооценка высока, он чувствует в себе силы и стремится их реализовать, не хочет терять время на приобретение опыта и закрепление навыков, которые ему понадобятся в дальнейшем. Ко всему, его приглашают на работу с повышением в другой банк.

Руководство банка, вложившее в развитие Смирнова значительные средства, не хочет терять талантливого, но не готового к самостоятельной автономной работе специалиста.

6.1.3 Письменная самостоятельная работа по теме 10 Динамика конфликта.

Задание. «Анализ динамики конфликта Основные периоды и этапы динамики конфликта»

1. Сделайте анализ конфликтной ситуации по ситуации «Случай на кафедре» с использованием комплексной модели конфликтной ситуации, нарисуйте схему.

2. Определите предысторию и найдите точку начала и конца конфликтной ситуации.

3. Проанализируйте динамику конфликтной ситуации. Найдите этапы развития конфликтной ситуации и те фразы в ситуации, которые показывают начало и конец каждого этапа. Результаты анализа динамики конфликтной ситуации оформите таблицей.

4. Охарактеризуйте этап завершения конфликтной ситуации.

5. Найдите и обоснуйте точки, в которых основные участники могли направить конфликтную ситуацию в конструктивное русло и сохранить деловое взаимодействие.

Ситуация «Случай на кафедре».

Этот случай произошел на кафедре одного вуза, куда по распределению после

окончания того же института была принята молодой специалист Лялина. Она быстро освоилась с должностью ассистента и почувствовала себя вполне уверенно, тем более что благодаря своему общительному характеру была знакома чуть ли не со всем институтом. Только с заведующим кафедрой Умновым установить хорошие отношения Лялина не смогла. Он явно не одобрял постоянные отлучки Лялиной, бесконечные разговоры на посторонние темы, которые она затевала с сотрудниками кафедры, ее нерабочее настроение. Поняв, что хорошего отношения Умнова ей не добиться, Лялина резко изменила свое поведение. Если раньше она хорошо ли, плохо ли, но выполняла распоряжения заведующего кафедрой, то теперь ограничила объем своей работы тем минимумом, который был необходим, чтобы продержаться на кафедре, проявив при этом недюжинную изобретательность и неплохое знание трудового законодательства. Пользуясь привилегиями молодого специалиста, она отказывалась руководить практикой студентов, требовала пересмотра учебных планов, ссылаясь на положение о высшей школе, которое позволяло ассистенту не читать лекций, отказалась от преподавания и вела лабораторные и практические занятия.

Одним словом, Лялина откровенно провоцирована Умнова на конфликты, и он шел на них, считая ниже своего достоинства не принять вызов, тем более, что другого выхода из создавшегося положения и не видел.

Решительность и «смелость» Лялиной снискали ей популярность среди молодых специалистов даже за пределами кафедры, не говоря уже о том, что другие ассистенты явно ориентировались на Лялину. Расстановка сил складывалась не в пользу заведующего кафедрой.

После некоторых размышлений Умнов резко изменил стратегию поведения. На очередном заседании кафедры после требования Лялиной снять с нее часть учебной нагрузки Умнов, к удивлению все сотрудников, не только не выразил возмущение, но охотно пошел ей на встречу, сказав лишь, что поскольку эти часы все равно нужно отработать, то он возьмет на себя часть нагрузки Лялиной, а оставшиеся часы придется распределить между остальными сотрудниками кафедры.

Когда в следующий раз одной из ассистенток кафедры пришлось ехать вместо Лялиной в командировку, удивление сотрудников сменилось возмущением. Умнова обвиняли в слабохарактерности, чрезмерной терпимости, но вместе с тем, недовольство высказывалось и в адрес Лялиной. Ассистентки, которые теперь читали за нее лекции и вели дополнительные практические занятия сменили симпатию на явную недоброжелательность. Лялина растерялась, такого поворота событий она не ожидала. Все ее капризы и претензии тотчас же удовлетворялись. О ней стали говорить, что она пользуется мягкостью и терпимостью Умнова, чтобы добиться особого положения на кафедре.

Былые почитатели Лялиной отвернулись от нее. Она растеряла свою популярность и приобрела врагов. Поскольку Лялина привыкла быть в центре внимания и вызывать восхищение окружающих, атмосфера недоброжелательности, сложившаяся вокруг нее на кафедре, стала казаться невыносимой. Она начала вести себя заносчиво и грубо, чем еще больше восстановила против себя коллектив.

Через некоторое время Лялина вынуждена была подать заявление об увольнении. Умнов решил выдержать характер до конца и стал уговаривать Лялину остаться, ссылаясь на то, что не имеет права уволить молодого специалиста до истечения трехлетнего срока работы. Тогда Лялина обратилась к декану и добилась разрешения на увольнение. После ее ухода кафедра вздохнула с облегчением и между сотрудниками и заведующим восстановились прежние отношения.

[1] Бородкин Ф. М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт! — Новосибирск: Наука. 1984. — С. 102 – 103.

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Таблица 9 – Примерные теоретические вопросы и практические задания / задачи к зачету

	Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания по ситуациям
1	Раздел 1 Общение, отношения, коммуникация в организации.		
1.1	Тема 1 Теоретические основы общения и коммуникации.	Общение и отношения в психологии, социологии и менеджменте. Научные подходы к определению понятия «общение». Понятие «общение». Комплексная структура общения. Коммуникативные задачи общения. Понятие «отношения», порядок (структура) установления отношений. Координация. Деловая коммуникация. Характеристики деловой коммуникации в гостиничном бизнесе.	Задание. Найдите в ситуации единичные акты управляющего коммуникативного воздействия. Сделайте подробный анализ каждого акта управляющего коммуикативного воздействия, применив модель коммуникативного акта. Оцените продуктивность каждого акта. Ситуация. К Наталье обратился старый приятель и попросил разобраться в ситуации, сложившейся в отделе маркетинга его фирмы и посоветовать ему, как ее разрешить. Наталья согласилась. В качестве иллюстрации он привел срез одного дня отдела: …Начальник отдела, Иван Иванович, человек спокойный и общительный, приходил на работу за 10 минут до начала. Он считался неплохим специалистом в своей области и был вполне уверен в своих силах. Сегодня он был не в лучшем настроении, потому что ежегодно присуждаемое звание «лучшего коммивояжера» получил Петров из соседнего отдела. Негласное соперничество отделов Иван Иванович снова проиграл. «Своим» он всегда приводил Петрова в пример и даже заставлял делать пометки, доклады и записки, как это делал Петров. Сегодня Иван Иванович еще раз убедился в том, что у его подчиненных нет ни хороших идей, ни исполнительности. Он тяжело вздохнул и сел за стол. В дверь робко постучали. Это был новый сотрудник Васин. Он как раз пришел с предложением о расширении доли рынка... Всю оставшуюся часть дня Васин удивлялся, почему его предложение было отклонено. Вечером в его кабинет зашел Сидоров и рассказал, что только что получил от шефа выговор за то, что не посоветовался об одной из своих сделок. Объяснения о том, что на это не было времени, а шанс он упустить не мог, не помогли. Сидоров ничуть не был расстроен. Он знал, что Иван Иванович - человек «отходчивый», а сделка действительно была очень удачной. Рассказ Сидорова еще больше испугал Васина, и у него впервые появилась мысль: «Надо отсюда уходить...»
1.2	Тема 2 Сущность и модели социальной коммуникации.	Типы социальной коммуникации. Понятие «коммуникация». Закон коммуникации. Информационный и коммуникационный канал. Техницистские модели коммуникации: телефонно-телеграфная модель Шрамма. Формы коммуникационного действия: подражание, диалог, управление. Модели коммуникации (акция, интеракция и трансакция), Межличностная, групповая, организационная коммуникация. Характеристики деловой организационной коммуникации в гостиничном бизнесе	
1.3	Тема 3 Инструменты анализа продуктивности коммуникации. Коммуникативный акт.	Простейшая структура деловой коммуникации, цели коммуникантов. Коммуникационное воздействие и взаимодействие: определение, свойства, особенности. Условия протекания коммуникационного воздействия и взаимодействия. Характеристики участников деловой коммуникации в гостиничном бизнесе. Коммуникативный акт. Определение коммуникативного акта. Модель коммуникативного акта Ласуэлла - Зимней. Критерии и оценка продуктивности коммуникации.	
1.4	Тема 4 Коммуникативное поведение в организации	Коммуникативное инициальное поведение – определение и характеристики. Инициальные посылы и их характер.	

		Провокации в коммуникативном поведении и возникновение конфликтной ситуации. Провокация конфликта и причины конфликтного поведения. Определение, назначение и примеры конфликтогенов. Провокация контакта. Определение, назначение и примеры синтонов. Назначение нейтральных посылов. Примеры фраз-амортизаторов и нейтралов. Барьеры в коммуникации. Организация коммуникативного контактного поведения в гостиничном бизнесе.	
2	Раздел 2 Системно-ситуационный анализ организационного конфликта.		
2.1	Тема 5 Концепции конфликта в конфликтологии.	Современные представления о сущности конфликта. Концепции природы конфликта (социально-биологическая, социально-психологическая, классовая концепция или теория насилия, концепция функционализма. Диалектические концепции конфликта.	Задание. Можно ли описанную ситуацию квалифицировать как организационный конфликт? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт. Если да, то укажите стороны конфликта и его вид, покажите на схеме пары конфликтующих сторон, их цели и объект конфликта, а также статус и ресурсы сторон. Ситуация. Руководителю одного из отделов фирмы неожиданно позвонил глава фирмы и сообщил, что к нему на прием пришел работник его отдела и сказал, что руководитель относится к нему предвзято, необъективно. Для руководителя отдела это полная неожиданность. Глава фирмы просит руководителя отдела переговорить с работником, уладить дело. Задание. Можно ли описанную ситуацию квалифицировать как организационный конфликт? Объясните, какие характеристики ситуации позволяют это сделать. Какой механизм урегулирования конфликта можно предложить для данной ситуации? Ситуация. В больницу, специализирующуюся по пересадке донорского сердца, поступило очередное донорское сердце. На очереди по его пересадке в клинике находилось пять человек: пожилой профессор, занимающийся разработкой вакцины против рака, работа которого находится в стадии завершения; шестнадцатилетняя беременная девушка, сирота; молодая симпатичная, обаятельная женщина, пользовавшаяся исключительной любовью сотрудников больницы: врач той же больницы, также нуждавшийся в пересадке сердца; учительница, мать двоих детей, только что похоронившая мужа, погибшего в автокатастроф. Поскольку каждому из больных оставалось жить не более месяца, ситуация сложилась критическая.
2.2	Тема 6 Модели конфликта и конфликтной ситуации.	Простейшая модель конфликта и конфликтной ситуации. Состав модели. Конфликтная среда и отношения. Субъект и участник конфликтной ситуации. Основные и второстепенные участники конфликтной ситуации. Социальные характеристики, цели и действия участников конфликтной ситуации. Характеристики второстепенных участников конфликтной ситуации: подстрекатель, пособник, организатор, посредники и судьи. Модели конфликтов в организации: между тремя видами силовых отношений (У. Мастенбрук), картографическая модель конфликта (Х. Корнелиус, Ш. Фэйр); универсальная модель конфликтной ситуации. Универсальная модель понятийного описания конфликтной ситуации. Структура и составляющие конфликтной ситуации. Анализ конфликтной ситуации. Содержательная основа конфликтной ситуации в гостиничном бизнесе.	

2.3	Тема 7 Целевая структура конфликтного поведения.	Целевая структура конфликтного поведения. Стратегии конфликтного поведения и цели оппонентов (по Н. В. Гришиной). Цели предметной стороны конфликта. Пирамида потребностей Маслоу. Цели социальной и психологической стороны конфликта. Цели организационного конфликта и конфликта в деловой сфере в гостиничном бизнесе.	
2.4	Тема 8 Организационный конфликт в системе предприятия.	Сущность и природа конфликта в организации. Объект и содержание организационного конфликта. Предметные цели участников организационного конфликта. Содержательная основа организационного конфликта в гостиничном бизнесе.	
2.5	Тема 9 Стратегия и тактика конфликтного поведения.	Стратегия и тактика конфликтного поведения: общая терминология, определение. Концепция К. Томаса и Р. Киллмена о силовых линиях и стратегиях конфликтного поведения. Силовое поле. Ведущие стратегии конфликтного поведения в силовом поле. Стиль и тактика конфликтного поведения. Наступательные и оборонительные тактики конфликтного поведения. Рациональный и иррациональный выбор стратегии в конфликтной ситауции.	Задание. Можно ли описанную ситуацию квалифицировать как организационный конфликт? Объясните, какие характеристики ситуации позволяют это сделать. Покажите на схеме пары конфликтующих сторон, их цели и объект конфликта, ресурсы и статус, укажите всех второстепенных участников и группы поддержки. Какие пути урегулирования ситуации можно предложить? Кто мог бы выступить медиатором в этом случае, в каком статусе и в какой роли это сделать предпочтительней? Почему? Ситуация. Студент - неформальный лидер группы - неоднократно грубо нарушает правила проживания и распорядок дня, находясь на практике в полевых условиях. Преподаватель, после многочисленных замечаний, выносит выговор студенту. Группа высказывает преподавателю свое несогласие с его решением и приглашает на собрание, чтобы выразить свой протест.
2.6	Тема 10 Динамика конфликта	Термины, определения и модели динамики конфликтной ситуации. Модель М.В. и Яхонтовой Е.С., стадии вызревания конфликта. Классическая модель динамики конфликта Анцупова А.Я. и Шипилова А.И., стадии разворачивание конфликта. Модель Емельянова, этапы и фазы динамики конфликтной ситуации. Основные явления динамики конфликта: фрустрация, инцидент, идентификация, ложная идентификация, эскалация, регрессия сознания. Эскалация конфликта. 6 существенных черт конфликтной ситуации на этапе эскалации. Образ врага на этапе эскалации конфликтной ситуации.	

3	Раздел 3 Управление конфликтом в организации.		
3.1	Тема 11 Концепции и модели управления организационным конфликтом.	Понятие управления конфликтом, концепции и факторы управляемости и неуправляемости конфликтов. Цели, модель и направления деятельности по управлению конфликтной ситуации. Ценности и манифестация в управлении организационным конфликтом. Симптоматика, диагностика, прогнозирование и профилактика конфликта. Предупреждение и ослабление конфликта. Баланс сторон. Урегулирование, разрешение и завершение организационной конфликтной ситуации.	Задание. Покажите для заданной ситуации на схеме пары конфликтующих сторон, их цели и объект конфликта. Предложите цели и механизмы урегулирования конфликтов. Кто мог бы выступить медиатором в этом случае, в каком статусе и в какой роли это сделать предпочтительней? Почему? Ситуация. В 1996 г. экстремисты движения «Тупик Амару» захватили заложников и резиденции японского посла в Перу. В обмен на их освобождение они потребовали освободить из тюрем своих сторонников. Власти около пяти месяцев веди с террористами переговоры, что дало возможность подготовиться к штурму здания и освободить заложников.
3.2	Тема 12 Условие предотвращения и урегулирования организационных конфликтов.	Сбалансированность рабочего места в организационно-технологической системе как условие предотвращения и урегулирования организационных конфликтов.	
4	Раздел 4 Трудовой спор и медиация трудовых конфликтов.		
4.1	Тема 13 Трудовой спор и нормативные основания его разрешения.	Причины трудовых споров. Определение трудового спора и его отличие от организационного конфликта. Виды трудовых споров Цели разрешения трудового спора Индивидуальный и коллективный трудовой спор (ИТС и КТС). Порядок разрешения ИТС и КТС. Основные понятия ТК РФ о КТС и регулирующие его статьи. Специальные государственные органы разрешения КТС. Федеральная инспекция труда. Трудовой арбитраж. Забастовка: понятие и виды. ТК РФ о праве на забастовку. Незаконные забастовки. Локаут.	Задание. Можно ли описанную ситуацию квалифицировать как организационный конфликт? Объясните, какие характеристики ситуации позволяют это сделать. Покажите на схеме пары конфликтующих сторон, их цели и объект конфликта, ресурсы и статус, укажите всех второстепенных участников и группы поддержки. Какие пути урегулирования ситуации можно предложить? Кто мог бы выступить медиатором в этом случае, в каком статусе и в какой роли это сделать предпочтительней? Почему? Ситуация. Студент - неформальный лидер группы - неоднократно грубо нарушает правила проживания и распорядок дня, находясь на практике в полевых условиях. Преподаватель, после многочисленных замечаний, выносит выговор студенту. Группа высказывает преподавателю свое несогласие с его решением и приглашает на собрание, чтобы выразить свой протест.
4.2	Тема 14 Медиация в конфликтных ситуациях и трудовых спорах.	Нормативно-правовые основы медиации. Преимущества и особенности медиации. Этапы и процедуры медиации. Медиатор. Типы медиаторской работы. Тактики воздействия медиатора на стороны. Медиация в гостиничном бизнесе.	
5	Раздел 5 Внутриличностный конфликт .		
5.1	Тема 15 Значение внутриличностного конфликта в	Понятие и концепции внутриличностного конфликта. Условия возникновения и показатели	Задание. Найдите в ситуации одного из субъектов конфликтной ситуации, у которого проявлены признаки внутриличностного конфликта в данной си-

	организации.	внутриличностного конфликта. Типы внутриличностного конфликта (мотивационные, когнитивные и ролевые). Механизмы совладания с внутриличностным конфликтом. Определение кризиса. Последствия внутриличностных конфликтов для организации.	туации, докажите и подтвердите текстом. Какие признаки говорят о его наличии, перечислите их. Определите предполагаемые причины и тип внутриличностного конфликта. Ситуация. Женщина – кандидат психологических наук, специалист в области нетрадиционных методов разрешения конфликтов с 10-летним опытом преподавательской работы и 3-х летним опытом консультирования в центре психологической помощи, удовлетворенная содержанием своего труда, но недовольная уровнем его оплаты, получила предложение занять должность начальника отдела кадров крупного совместного предприятия с окладом в 10 раз большим, чем в центре психологической помощи. Своими плюсами она считала знание психологии, иностранного языка, навыки коммуникации, опыт работы. Факторами привлекательности на будущем месте работы она определила кроме высокого заработка возможность профессионального развития, контактов с иностранными специалистами, командировки по стране и за рубеж. Ожидания генерального директора фирмы касались организации обучения персонала, контроля за приемом и численностью сотрудников, грамотного ведения необходимой документации. Представитель западного партнера провел с претенденткой однодневное обучение основам управления персоналом. Реальная деятельность начальника ОК оказалась связанной с 10-ти часовым рабочим днем, участием в технических совещаниях, где решались непонятные для нее вопросы, разбором жалоб сотрудников, подготовкой ежемесячных отчетов для западного партнера. Времени катастрофически не хватало. Вскоре возникла конфликтная ситуация – по рекомендации западного партнера начальник ОК подняла вопрос о необходимости сокращения численности непроизводственного персонала, который встретил резкое возражение со стороны директора по производству, сопровождавшееся обвинением в некомпетентности и неопытности. Реакцией начальника ОК было регрессивное поведение – она разрыдалась. Через месяц, по забывчивости, начальник ОК не отправила вовремя положенного отчета западному партнеру, а еще через неделю ушла с работы раньше обычного и не оказалась на месте, когда генеральному директору понадобился срочный ответ на вопрос. После того как он высказал ей свое недовольство, начальник ОК принесла заявление об уходе

Составитель (и): Е.М. Стачева, преподаватель кафедры ЭУ, рук. сектора методической работы УМС НФИ КемГУ