

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»
ГУМАНИТАРНО-ПРАВОВОЙ ФАКУЛЬТЕТ

кафедра общеправовых и гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой



В.Н. Плаксин

Протокол №_ от 3/1

15.10.2015

Фонд оценочных средств

по учебной дисциплине

Б1.В.ДВ.3 Политико-административная конфликтология

направление 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление
профиль подготовки бакалавра – Муниципальное управление сельских территорий

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения учебной дисциплины «Политико-административная конфликтология»

Индекс	Формулировка	Разделы дисциплины		
		1	2	3
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	+	+	+
ОПК-4	способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	+	+	+
ПК-9	способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации	+	+	+

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины

Виды оценок	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале (зачет)	не зачтено	зачтено

2.2 Текущий контроль

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК-6	<p>знать: о роли конфликтов в жизни и деятельности человека, семьи, коллектива, организации, общества и человечества в целом; методы предупреждения, регулирования и разрешения конфликтных ситуаций; основы этики поведения в конфликтных ситуациях, включая этику поведения госслужащих;</p> <p>уметь: анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения</p>	1. Основы общей конфликтологии	<p>способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия на основе знаний о природе и специфике проявления различных типов конфликтов</p>	лекция, семинар, самостоятельная работа	тестирование, практические задачи, коллоквиум, доклад, эссе, дискуссия	3.2 тест А: 1-60.	3.2 тест А: 1-60.	3.2 тест А: 1-60.
		3.3 Практические задачи: 2, 3, 5, 7.				3.3 Практические задачи: 2, 3, 5, 7.	3.3 Практические задачи: 2, 3, 5, 7.	
		2. Конфликты в политико-административной среде как социальный феномен				3.4 Коллоквиум: (Модуль I).	3.4 Коллоквиум: (Модуль I).	3.4 Коллоквиум: (Модуль I).
						3.5 Доклад: 1-43.	3.5 Доклад: 1-43.	3.5 Доклад: 1-43.
						3.6 Эссе: 1-3.	3.6 Эссе: 1-3.	3.6 Эссе: 1-3.
						3.7 Дискуссия 1-2.	3.7 Дискуссия 1-2.	3.7 Дискуссия 1-2.
						3.2 тест А: 61-76.	3.2 тест А: 61-76.	3.2 тест А: 61-76.
						3.3 Практические задачи: 1, 6, 8, 9.	3.3 Практические задачи: 1, 6, 8, 9.	3.3 Практические задачи: 1, 6, 8, 9.
						3.4 Коллоквиум: (Модуль II).	3.4 Коллоквиум: (Модуль II).	3.4 Коллоквиум: (Модуль II).
						3.5 Доклад: 44-86.	3.5 Доклад: 44-86.	3.5 Доклад: 44-86.
						3.6 Эссе: 4-7.	3.6 Эссе: 4-7.	3.6 Эссе: 4-7.
						3.7 Дискуссия 3-5.	3.7 Дискуссия 3-5.	3.7 Дискуссия 3-5.

	<p>конфликтных ситуаций; выявлять и анализировать суть конфликта; <i>иметь опыт деятельности:</i> по развитию и совершенствованию навыков управления своими эмоциональными переживаниями и поведением в стрессовых ситуациях</p>	<p>3. Технологии управления и разрешения конфликтов в политико-административной среде</p>				<p>3.2 тест А: 77-100. 3.3 Практические задачи: 1, 4, 8, 10. 3.4 Коллоквиум: (Модуль III). 3.5 Доклад. 87-115. 3.6 Эссе: 8. 3.7 Дискуссия 6.</p>	<p>3.2 тест А: 77-100. 3.3 Практические задачи: 1, 4, 8, 10. 3.4 Коллоквиум: (Модуль III). 3.5 Доклад. 87-115. 3.6 Эссе: 8. 3.7 Дискуссия 6.</p>	<p>3.2 тест А: 77-100. 3.3 Практические задачи: 1, 4, 8, 10. 3.4 Коллоквиум: (Модуль III). 3.5 Доклад. 87-115. 3.6 Эссе: 8. 3.7 Дискуссия 6.</p>
ОПК-4	<p>способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации</p>	<p>1. Основы общей конфликтологии</p>	<p>способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации</p>	<p>лекция, семинар, самостоятельная работа</p>	<p>тестирование, практические задачи, коллоквиум, доклад, эссе, дискуссия</p>	<p>3.2 тест А: 1-60. 3.3 Практические задачи: 2, 3, 5, 7. 3.4 Коллоквиум: (Модуль I). 3.5 Доклад: 1-43. 3.6 Эссе: 1-3. 3.7 Дискуссия 1-2.</p>	<p>3.2 тест А: 1-60. 3.3 Практические задачи: 2, 3, 5, 7. 3.4 Коллоквиум: (Модуль I). 3.5 Доклад: 1-43. 3.6 Эссе: 1-3. 3.7 Дискуссия 1-2.</p>	<p>3.2 тест А: 1-60. 3.3 Практические задачи: 2, 3, 5, 7. 3.4 Коллоквиум: (Модуль I). 3.5 Доклад: 1-43. 3.6 Эссе: 1-3. 3.7 Дискуссия 1-2.</p>

		2. Конфликты в политико-административной среде как социальный феномен				3.2 тест А: 61-76. 3.3 Практические задачи: 1, 6, 8, 9. 3.4 Коллоквиум: (Модуль II). 3.5 Доклад: 44-86. 3.6 Эссе: 4-7. 3.7 Дискуссия 3-5.	3.2 тест А: 61-76. 3.3 Практические задачи: 1, 6, 8, 9. 3.4 Коллоквиум: (Модуль II). 3.5 Доклад: 44-86. 3.6 Эссе: 4-7. 3.7 Дискуссия 3-5.	3.2 тест А: 61-76. 3.3 Практические задачи: 1, 6, 8, 9. 3.4 Коллоквиум: (Модуль II). 3.5 Доклад: 44-86. 3.6 Эссе: 4-7. 3.7 Дискуссия 3-5.
		3. Технологии управления и разрешения конфликтов в политико-административной среде				3.2 тест А: 77-100. 3.3 Практические задачи: 1, 4, 8, 10. 3.4 Коллоквиум: (Модуль III). 3.5 Доклад. 87-115. 3.6 Эссе: 8. 3.7 Дискуссия 6.	3.2 тест А: 77-100. 3.3 Практические задачи: 1, 4, 8, 10. 3.4 Коллоквиум: (Модуль III). 3.5 Доклад. 87-115. 3.6 Эссе: 8. 3.7 Дискуссия 6.	3.2 тест А: 77-100. 3.3 Практические задачи: 1, 4, 8, 10. 3.4 Коллоквиум: (Модуль III). 3.5 Доклад. 87-115. 3.6 Эссе: 8. 3.7 Дискуссия 6.
ПК-9	способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации	1. Основы общей конфликтологии	способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации	лекция, семинар, самостоятельная работа	тестирование, практические задачи, коллоквиум, доклад, эссе, дискуссия	3.2 тест А: 1-60. 3.3 Практические задачи: 2, 3, 5, 7. 3.4	3.2 тест А: 1-60. 3.3 Практические задачи: 2, 3, 5, 7. 3.4	3.2 тест А: 1-60. 3.3 Практические задачи: 2, 3, 5, 7. 3.4

						Коллоквиум: (Модуль I). 3.5 Доклад: 1-43. 3.6 Эссе: 1-3. 3.7 Дискуссия 1-2.	Коллоквиум: (Модуль I). 3.5 Доклад: 1-43. 3.6 Эссе: 1-3. 3.7 Дискуссия 1-2.	Коллоквиум: (Модуль I). 3.5 Доклад: 1-43. 3.6 Эссе: 1-3. 3.7 Дискуссия 1-2.
		2. Конфликты в политико- администрати вной среде как социальный феномен				3.2 тест А: 61-76. 3.3 Практические задачи: 1, 6, 8, 9. 3.4 Коллоквиум: (Модуль II). 3.5 Доклад: 44-86. 3.6 Эссе: 4-7. 3.7 Дискуссия 3-5.	3.2 тест А: 61-76. 3.3 Практические задачи: 1, 6, 8, 9. 3.4 Коллоквиум: (Модуль II). 3.5 Доклад: 44-86. 3.6 Эссе: 4-7. 3.7 Дискуссия 3-5.	3.2 тест А: 61-76. 3.3 Практические задачи: 1, 6, 8, 9. 3.4 Коллоквиум: (Модуль II). 3.5 Доклад: 44-86. 3.6 Эссе: 4-7. 3.7 Дискуссия 3-5.
		3. Технологии управления и разрешения конфликтов в политико- администрати вной среде				3.2 тест А: 77-100. 3.3 Практические задачи: 1, 4, 8, 10. 3.4 Коллоквиум: (Модуль III). 3.5 Доклад. 87-115. 3.6 Эссе: 8. 3.7 Дискуссия	3.2 тест А: 77-100. 3.3 Практические задачи: 1, 4, 8, 10. 3.4 Коллоквиум: (Модуль III). 3.5 Доклад. 87-115. 3.6 Эссе: 8. 3.7 Дискуссия	3.2 тест А: 77-100. 3.3 Практические задачи: 1, 4, 8, 10. 3.4 Коллоквиум: (Модуль III). 3.5 Доклад. 87-115. 3.6 Эссе: 8. 3.7 Дискуссия

						6.	6.	6.
--	--	--	--	--	--	----	----	----

2.3 Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
				Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК-6	<p>знать: о роли конфликтов в жизни и деятельности человека, семьи, коллектива, организации, общества и человечества в целом; методы предупреждения, регулирования и разрешения конфликтных ситуаций; основы этики поведения в конфликтных ситуациях, включая этику поведения госслужащих; уметь: анализировать источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций; выявлять и анализировать суть конфликта;</p> <p>иметь опыт деятельности: по развитию и совершенствованию навыков управления своими эмоциональными переживаниями и поведением в стрессовых ситуациях</p>	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	3.1 вопросы к зачёту 3.2 тест Б, 3.3 практические задачи	3.1 вопросы к зачёту 3.2 тест Б, 3.3 практические задачи	3.1 вопросы к зачёту 3.2 тест Б, 3.3 практические задачи
ОП К-4	способность осуществлять деловое общение и публичные выступления,	Практические занятия,	Зачёт	3.1 вопросы к зачёту	3.1 вопросы к зачёту	3.1 вопросы к зачёту

	вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	самостоятельная работа		3.2 тест Б, 3.3 практические задачи	3.2 тест Б, 3.3 практические задачи	3.2 тест Б, 3.3 практические задачи
ПК-9	способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	3.1 вопросы к зачёту 3.2 тест Б, 3.3 практические задачи	3.1 вопросы к зачёту 3.2 тест Б, 3.3 практические задачи	3.1 вопросы к зачёту 3.2 тест Б, 3.3 практические задачи

2.4 Критерии постановки зачета

«Зачтено» по дисциплине «Политико-административная конфликтология» выставляется по итогам проведенного текущего контроля и при выполнении заданий всех практических и лекционных занятий, докладов и самостоятельной работы обучающимися. Решающим фактором при выставлении зачета является успешное выполнение итогового теста, отражающего уровень и глубину знаний обучающегося по изучаемому курсу.

«Не зачтено» по дисциплине «Политико-административная конфликтология» выставляется, если обучающийся не выполняет задания практических и лекционных занятий, а также текущего контроля и самостоятельной работы. Решающим фактором при выставлении оценки «не зачтено» является безуспешное выполнение итогового теста, отражающего уровень и глубину знаний обучающегося по изучаемому курсу.

2.5 Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый (удовлетворительно)	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать языковые явления.	Не менее 55 % баллов за задания теста.
Продвинутый (хорошо)	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75 % баллов за задания теста.
Высокий (отлично)	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Не менее 90 % баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована		Менее 55 % баллов за задания теста.

2.6 Критерии оценки практической (ситуационной) задачи

Практические (ситуационные) задачи (задания) – задания, выполняемые обучающимися по результатам пройденной теории. Ситуационное задание включает в себя не просто ответ на вопрос, а описание (письменное или устное) осмысленного отношения к полученной теории, т.е. рефлексия, либо применение данных теоретических знаний на практике (например, после теоретического занятия).

Оценка «отлично»:

- комплексная оценка предложенной ситуации; знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей; полные ответы на все вопросы к задаче;

Оценка «хорошо»:

- комплексная оценка предложенной ситуации, незначительные затруднения при ответе на теоретические вопросы; неполные ответы на все вопросы к задаче, неполное раскрытие междисциплинарных связей;

Оценка «удовлетворительно»:

- затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполные ответы на вопросы к задаче, требующие наводящих вопросов педагога; ответы даны только на 50% вопросов к задаче;

Оценка «неудовлетворительно»:

- неверная оценка ситуации; неправильные ответы на вопросы к задаче; ответы на вопросы к задаче не даны.

2.7 Критерии оценки коллоквиума

Оценка «отлично»:

- глубокое и прочное усвоение программного материала;
- полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы;
- свободно справляющиеся с поставленными задачами, знания материала;
- правильно обоснованные принятые решения;
- владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «хорошо»:

- знание программного материала;
- грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос;
- правильное применение теоретических знаний;
- владение необходимыми навыками при выполнении практических задач.

Оценка «удовлетворительно»:

- усвоение основного материала;
- при ответе допускаются неточности;
- при ответе недостаточно правильные формулировки;
- нарушение последовательности в изложении программного материала;
- затруднения в выполнении практических заданий;

Оценка «неудовлетворительно»:

- не знание программного материала;
- при ответе возникают ошибки;
- затруднения при выполнении практических работ.

2.8 Критерии оценки доклада

Оценка	Характеристики ответа
Отлично	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет понятийным аппаратом.
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет понятийным аппаратом.
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть обучающийся освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении

	<p>полученных знаний;</p> <ul style="list-style-type: none"> - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет понятийным аппаратом.
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет понятийным аппаратом.

2.9 Критерии оценки эссе

Критерий	Требования к эссе	Максимальное количество баллов
Знание и понимание теоретического материала	<ul style="list-style-type: none"> - рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры; - используемые понятия строго соответствуют теме; - самостоятельность выполнения работы 	15
Анализ и оценка информации	<ul style="list-style-type: none"> - грамотно применяется категория анализа; - умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; - объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему; - обоснованно интерпретируется текстовая информация; - дается личная оценка проблеме 	25
Построение суждений	<ul style="list-style-type: none"> - изложение ясное и четкое; - приводимые доказательства логичны; - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; - приводятся различные точки зрения и их личная оценка; - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи 	45
Оформление	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение требований по оформлению в полной мере; - наличие иллюстративного материала; - творческий подход 	15

Оценка «отлично» - от 90 до 100 баллов.

Оценка «хорошо» - от 80 до 89 баллов.

Оценка «удовлетворительно» - от 60 до 79 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» - от 0 до 59 баллов.

2.10 Критерии оценки дискуссии

Критерий оценки	Оценка (баллы)	Замечание
1. Актуальность темы		
2. Качество ответов на вопросы		
3. Теоретический уровень знаний		
4. Подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.)		
5. Практическая ценность материала		
6. Способность делать выводы		
7. Способность отстаивать собственную точку зрения		
8. Способность ориентироваться в представленном материале		
9. Степень участия в общей дискуссии		
<i>Итоговая сумма баллов:</i>		

Участие в работе оценивается по шкале от 0 до 5 баллов.

Работу каждого обучающегося можно оценить по итоговой сумме набранных им баллов.

Оценка «отлично» - от 40 до 45 баллов.

Оценка «хорошо» - от 36 до 39 баллов.

Оценка «удовлетворительно» - от 25 до 35 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» - от 0 до 24 баллов.

2.11 Допуск к сдаче зачета

1. Посещение лекций и практических занятий. Допускается один пропуск без предъявления справки.
2. Выполнение внеаудиторных заданий.
3. Активное участие в работе на семинарах.
4. Подготовка доклада.

3. Контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины «Политико-административная конфликтология»

3.1 Вопросы к зачету

1. Конфликтология как наука: предмет и объект. Связь конфликтологии с другими науками.
2. Этапы становления и развития отечественной и зарубежной конфликтологии.
3. Конфликты в российской истории.
4. Анализ конфликта.
5. Понятие и структурные элементы конфликта.
6. Типологии конфликтов по различным основаниям.
7. Статус и роль участников конфликта.
8. Факторы возникновения конфликтов.
9. Функции конфликта.
10. Поведение людей в конфликте.
11. Внутриличностные конфликты.
12. Семейные конфликты.
13. Трудовые конфликты.
14. Организационно-управленческие конфликты.
15. Политико-административная конфликтология как учебная дисциплина и ее проблематика.
16. Политическая власть и госслужба как объекты политико-административной конфликтологии.
17. Типология и общая характеристика конфликтов в политико-административной сфере.
18. Источники, субъекты и динамика политико-административных конфликтов.
19. Сущность и специфика проявления политических конфликтов.
20. Этнополитические конфликты.
21. Вооруженные конфликты.
22. Сущность и специфика проявления конфликтов в административных организациях.
23. Конфликт интересов в государственной гражданской службе.
24. Конфликт столкновения и противоборства статусов и ролей.
25. Общая характеристика механизмов управления политико-административными конфликтами.
26. Экономические механизмы управления политико-административными конфликтами.
27. Правовые механизмы управления политико-административными конфликтами.
28. Административные средства и способы воздействия в урегулировании политико-административных конфликтов.
29. Технологии регулирования конфликтов: общая характеристика.
30. Пути разрешения конфликтов и технологии переговорного процесса.
31. Способы достижения убедительности в переговорах.
32. Технологии контроля и урегулирования конфликтов в государственно-административной среде.
33. Технологии взаимодействия госслужбы со СМИ.
34. Технологии «паблик рилейшнз» в деятельности госслужбы.
35. Социально-политический маркетинг как технология политико-административного управления.
36. Роль ООН в урегулировании международных конфликтов.

37. Коррупция органов государственной власти как важнейшая проблема современной России.
38. Влияние гендерных различий на формирование конфликтов в политико-административной среде.
39. Организационная культура как интегративный механизм управления конфликтами в государственной службе.
40. Конфликтологическая культура и профессиональная компетентность госслужащих как фактор управления и разрешения конфликтов.

3.2 Тестовые задания

А. Тестовые задания для проведения текущего контроля знаний обучающихся

1

I:

S: Конфликтология как относительно самостоятельная теория возникла:

- : в конце XIX века;
- : в начале XX века;
- : в 20-30-е годы XX века;
- +: в 50-60-е годы XX века;
- : в 70-80-е годы XX века.

2

I:

S: Становление конфликтологической практики произошло:

- : в конце XIX века;
- +: в 70-е годы XX века;
- : в начале 50-х годов XX века;
- : в 30-е годы XX века;
- : в 90-е годы XX века.

3

I:

S: Возникновение конфликтологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:

- : К. Маркса и Ф. Энгельса, О. Конта;
- : П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда;
- +: Р. Дарендорфа, Л. Козера;
- : В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотт;
- : Р. Фишера, У. Юри, К. Томаса.

4

I:

S: Предметом конфликтологии являются:

- +: конфликты;
- +: закономерности и механизмы возникновения конфликтов, а также принципы и технологии управления ими;
- : любые столкновения;
- +: механизмы поведения личности в конфликте и технологии переговорного процесса по разрешению конфликта;
- : законы противоборства субъектов социального взаимодействия.

5

I:

S: Слово, действие (или бездействие), которое может привести к конфликту:

- + : конфликтоген;
- : инцидент;
- : конфликтная ситуация;
- : эскалация;
- : мотив.

6

I:

S: Конфликт – это:

- : борьба мнений;
- : спор, дискуссия по острой проблеме;
- + : противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;
- : соперничество, направленное на достижение победы в споре;
- : столкновение противоположных позиций.

7

I:

S: Противоборство – это:

- : открытое высказывание несогласия по какому-либо вопросу;
- + : столкновение интересов;
- : нанесение взаимного ущерба;
- + : борьба мнений;
- + : соперничество по поводу какого-либо предмета.

8

I:

S: Конфликтная ситуация – это:

- : случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- + : накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- : процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- : причина конфликта;
- : этап развития конфликта.

9

I:

S: Причина конфликта – это:

- : противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
- : стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- : явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту;
- : накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- + : то, из-за чего возникает конфликт.

10

I:

S: То, из-за чего возникает конфликт, – это:

- : мотивы конфликта;
- : позиции конфликтующих сторон;
- + : предмет конфликта;
- : стороны конфликта;
- : образ конфликтной ситуации.

11

I:

S: Образ конфликтной ситуации – это:

- : то, из-за чего возникает конфликт;
- : субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия, ощущения своей правоты;
- : истинные внутренние побудительные силы, подталкивающие субъект социального взаимодействия к конфликту;
- : то, о чем заявляют друг другу конфликтующие стороны;
- + : субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия, целей, мотивов, ценностей участников конфликта.

12

I:

S: Инцидент – это:

- + : стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;
- : истинная причина конфликта;
- : накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- : то, из-за чего возникает конфликт;
- : необходимое условие конфликта.

13

I:

S: Стороны конфликта – это:

- + : субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;
- : только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта;
- : конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта;
- : субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник (медиатор);
- : конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта.

14

I:

S: Бесконфликтная модель общества принадлежит:

- : учению К. Маркса о конфликте;
- : учению о конфликте Г. Зиммеля;
- + : теории социального действия Т. Парсонса;
- : концепции социал-дарвинизма;
- : конфликтной модели общества Р. Дарендорфа.

15

I:

S: Идея о естественной агрессивности человека, которая проявляется в разного рода конфликтах принадлежит:

- : учению К. Маркса о конфликте;
- : учению о конфликте Г. Зиммеля;
- : теории социального действия Т. Парсонса;
- + : концепции социал-дарвинизма;
- : конфликтной модели общества Р. Дарендорфа.

16

I:

S: Теоретик, абсолютизовавший положительные функции конфликта:

- : Карл Маркс;
- : Георг Зиммель;
- : Толкотт Парсонс;
- : Ральф Дарендорф;
- + : Льюис Козер.

17

I:

S: Автор точки зрения, что в конфликте находится творческое ядро всяких сообществ и возможность свободы, а также вызов рациональному овладению и контролю над социальными проблемами:

- : Карл Маркс;
- : Георг Зиммель;
- : Толкотт Парсонс;
- +: Ральф Дарендорф;
- : Льюис Козер.

18

I:

S: Перечислите негативные функции конфликта:

- : функция разрядки сложившейся политической напряженности;
- +: дестабилизирующая функция;
- : коммуникативно-информационная функция;
- : функция развития общества;
- : функция изменения отношений власти.
- +: разрушительно-политическая функция.

19

I:

S: Перечислите динамические показатели конфликта:

- : конфликтная ситуация;
- : конфликтное взаимодействие;
- +: эскалация конфликта;
- : завершение конфликта;
- : послеконфликтное взаимодействие.

20

I:

S: Какая стадия конфликта является собственно конфликтом:

- : скрытая;
- : напряженности;
- +: антагонизма;
- : несовместимости.

21

I:

S: Конфликт - это:

- : отсутствие согласия между членами общности по поводу коллективных устремлений;
- : межличностное и межгрупповое соперничество за лучшие профессиональные позиции;
- +: столкновение людей или групп, в котором они стремятся оттеснить и даже уничтожить друг друга.

22

I:

S: Какой тип стратегии поведения властей при урегулировании конфликтов считается более приемлемым для общества:

- : отрицание наличия конфликта;
- : репрессии;
- : коренное разрешение конфликта;
- +: урегулирование конфликта до исчезновения его взрывоопасности.

23

I:

S: Теория, усматривающая источник конфликта в порочном устройстве самого общества, благодаря которому одни имеют возможность присваивать результаты труда других:

- + : учение К. Маркса о конфликте;
- : учение о конфликте Г. Зиммеля;
- : теория социального действия Т. Парсонса;
- : концепция социал-дарвинизма;
- : конфликтная модель общества Р. Дарендорфа.

24

I:

S: Что является универсальным источником всех экономических конфликтов:

- : деньги;
- : власть;
- : престиж;
- + : нехватка средств к существованию.

25

I:

S: Социобиологическая теория конфликта выводит его причину из:

- : социального неравенства людей;
- : несовершенства человеческой психики;
- + : естественной агрессивности человека вообще.

26

I:

S: Конфликт, который в силу объективных причин должен иметь место, но не актуализируется, называется:

- : ложным;
- + : латентным;
- : неверно приписанным.

27

I:

S: К деструктивным функциям конфликта можно отнести:

- + : представление о другой стороне как о враге;
- + : увеличение враждебности между конфликтующими сторонами;
- : содействие переоценке прежних ценностей и норм;
- : вскрытие противоположных интересов и определение необходимых изменений.

28

I:

S: Этап, на котором участники конфликта открыто заявляют о своих позициях и выдвигают требования:

- : начало открытого конфликтного взаимодействия;
- + : развитие открытого конфликта;
- : разрешение конфликта.

29

I:

S: Чем роль посредника в конфликте отличается от роли судьи:

- : посредник не является центральной фигурой;
- : посредник не обладает никаким статусом;
- + : посредник не наделен властью выносить определенное решение.

30

I:

S: Эскалация противоборства характерна для какой стадии конфликта:

- : латентной;
- + : открытой;

–: завершающей.

31

I:

S: Этап развития конфликта, на котором стороны переходят к активным действиям, направленным на нанесение ущерба оппоненту:

+ : начало открытого конфликтного взаимодействия;

–: развитие открытого конфликта;

–: разрешение конфликта.

32

I:

S: Какого участника конфликта можно однозначно определить как заинтересованного в развитии конфликта:

–: подстрекатель;

–: посредник;

+ : противоборствующая сторона;

–: пособник;

–: судья.

33

I:

S: Конформизм означает:

–: устойчивость к групповому давлению;

–: сознательное самоопределение человека в группе;

+ : отсутствие собственной позиции, некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления;

–: полное отрицание группы, ее норм и мнений.

34

I:

S: Формальные группы — это группы, в которых:

+ : поведение членов группы и их положение строго регламентировано правилами организации;

–: нечетко выражена цель совместной деятельности;

–: ценности группы играют в жизни личности роль эталона;

–: низкая зависимость от традиций.

35

I:

S: К особенностям арбитража относятся:

–: участие третьего лица в переговорах незначительно;

–: действия третьего лица доминируют;

+ : участие третьего лица в переговорах воспринимается сторонами как добровольное;

–: решение выносится на публичное обсуждение.

36

I:

S: Разница между манипуляцией и открытым влиянием не всегда бросается в глаза. Что из перечисленного ниже относится к манипуляции:

+ : информация, расходящаяся с желанием влияющей стороны, не оглашается;

–: объекту влияния предоставляются все факты;

–: объекту влияния предоставляется свобода выбора;

+ : объекту влияния не предоставляется возможность свободного выбора.

37

I:

S: Посредничество предполагает, что третья сторона:

–: выносит рекомендации, обязательные к исполнению;

- + имеет жесткий контроль над процессом переговоров, но не над их содержанием;
- отказывается от права принимать решения или рекомендации.

38

I:

S: Договор, заключенный в устной форме, не имеющий характера официального договора, представляет собой:

- протокол о намерениях;
- соглашение;
- + джентльменское соглашение.

39

I:

S: Прекращение действия договора обозначается термином:

- пролонгация;
- пакт;
- + денонсация.

40

I:

S: В качестве результатов переговоров выступают следующие акты:

- + договор;
- спор;
- + пакт;
- + конвенция.

41

I:

S: Переговоры представляют собой:

- перетягивание каната каждой стороной;
- стремление к торжеству собственной позиции;
- + процесс взаимосогласованных действий с целью установления меры соответствия и меры несоответствия позиций.

42

I:

S: Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) транзакции «Родителя»:

- требует; оценивает; проявляет беспомощность;
- руководит; рассуждает; анализирует;
- разговаривает на равных; проявляет чувства обиды; покровительствует;
- работает с информацией; рассуждает; анализирует;
- + требует; осуждает; учит.

43

I:

S: Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) в транзакции «Ребенка»:

- + проявляет чувство обиды; подчиняется; шалит;
- требует; рассуждает; анализирует;
- осуждает; учит; покровительствует;
- + оценивает; проявляет беспомощность, проявляет чувство страха;
- подчиняется; одобряет; уточняет ситуацию.

44

I:

S: Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) в транзакции «Взрослого»:

- проявляет чувство вины; руководит; уточняет ситуацию;

- + : работает с информацией; анализирует; разговаривает на равных;
- : требует; покровительствует; руководит;
- : работает с информацией; покровительствует; руководит;
- : уточняет ситуацию; работает с информацией; руководит.

45

I:

S: Укажите виды внутриличностных конфликтов человека:

- + : мотивационный конфликт;
- + : нравственный конфликт;
- : религиозный конфликт;
- : трудовой конфликт;
- + : адаптационный конфликт;
- + : конфликт неадекватной самооценки.

46

I:

S: Гендер - это:

- : биологический пол;
- : социальное отношение, показывающее принадлежность к классу, группе, категории;
- + : часть общественной структуры предписанных отношений между полами, особенно структуры господства и подчинения.

47

I:

S: Перечислите основные последствия своевременно неразрешенного внутриличностного конфликта:

- + : стресс;
- + : фрустрация;
- + : невроз;
- : эйфория;
- : экстаз.

48

I:

S: Перечислите отрицательные последствия внутриличностного конфликта, касающиеся состояния самой личности:

- : способствует мобилизации ресурсов личности;
- + : психическая и физиологическая дезорганизация личности;
- : закаляет волю, укрепляет психику человека;
- + : состояние сомнения, психической подавленности, тревожности;
- + : общая депрессия.

49

I:

S: Перечислите отрицательные последствия внутриличностного конфликта, касающиеся взаимодействия личности с другими людьми в группе:

- + : деструкция существующих межличностных отношений;
- + : неожиданное обособление личности в группе;
- + : повышенная чувствительность к критике;
- : пугающая информация;
- : девиантное поведение.

50

I:

S: Перечислите положительные последствия внутриличностного конфликта:

- + : способствует мобилизации ресурсов личности;
- + : помогает самопознанию личности и выработке ее адекватной самооценке;

- : снижение активности и эффективности деятельности;
- + : является средством и способом саморазвития и самоактуализации личности;
- : прекращение развития личности.

51

I:

S: Перечислите механизмы психологической защиты личности:

- + : вытеснение и проекция;
- + : сублимация и замещение;
- + : агрессия и воображение;
- + : рационализация и обособление.

52

I:

S: По сферам существования межличностные конфликты делятся на:

- конструктивные;
- + : семейные;
- + : деловые;
- : латентные;
- : имущественные.

53

I:

S: Конструктивная сторона межличностных конфликтов проявляется в том, что:

- : один из оппонентов дискредитирует и унижает, стремится психологически подавить партнеров;
- : он (конфликт) зависит от легко изменяемых обстоятельств, что не всегда осознается сторонами;
- + : они могут способствовать прояснению взаимоотношений между сторонами;
- : отсутствуют объективные основания конфликта и он существует только в силу ошибок восприятия и понимания;
- : конфликт воспринимается адекватно.

54

I:

S: В. Линкольн выделил следующие факторы межличностных конфликтов:

- : ценностные, поведенческие, ресурсные;
- : информационные, иррациональные, ценностные, структурные;
- в) ресурсные, структурные, коммуникативные, ценностные, поведенческие;
- + : информационные, поведенческие, отношений, ценностные, структурные;
- : рациональные, иррациональные, структурные, ресурсные.

55

I:

S: Специфика гендерного конфликта выражается:

- : в географическом расположении;
- + : в биологической направленности;
- + : в психологической составляющей;
- : в философском осмыслении;
- + : в социальной направленности.

56

I:

S: С точки зрения А. Маслоу к внутриличностному конфликту могут привести:

- : внутренние противоречия, борьба;
- : внешние препятствия;
- : утрата смысла существования;
- + : неудовлетворенные потребности;

–: трудности в детском возрасте.

57

I:

S: Торговый стиль соответствует стратегии:

–: сотрудничества;

+; компромисса;

–: приспособления;

–: соперничества;

–: избегания.

58

I:

S: Тип конфликтной личности у которой рациональное поведение выражено слабо, тогда как ярко выражено эмоциональное поведение, хорошо себя чувствует в ситуации конфликтного взаимодействия:

–: неуправляемый;

–: ригидный;

–: бесконфликтный;

+; демонстративный;

–: сверхточный.

59

I:

S: Модель конфликтного поведения при которой личность стремится к расширению и обострению конфликта, принижает партнера, проявляет подозрительность и недоверие к сопернику, нарушает этику общения:

–: конструктивная;

+; деструктивная;

–: конформистская;

–: нонконформистская.

60

I:

S: Тип конфликтной личности для которой характерны подозрительность, завышенная самооценка, болезненная обидчивость, повышенная чувствительность:

–: неуправляемый;

+; ригидный;

–: бесконфликтный;

–: демонстративный;

–: сверхточный.

61

I:

S: Государственная служба — это:

+; профессиональная деятельность по обеспечению полномочий государственных органов;

–: профессиональная деятельность любого рода лиц, труд которых оплачивается из бюджетных средств, будь то федерального, регионального или местного уровня;

+; совокупность правовых, социальных и организационных норм, правил, стандартов, традиций по реализации Конституции и законов государства, осуществление целей и функций государства.

62

I:

S: Важнейшей функцией бюрократии является следующая:

–: обеспечение здорового образа жизни всем гражданам;

+; обеспечение стабильности и преемственности политико-административной системы;

–: взяточничество;

–: коррупция.

63

I:

S: К каким порокам ведет постоянство корпуса госслужащих:

- + : кастовость;
- + : консерватизм;
- + : коррупция;
- : функционализм.

64

I:

S: Можно ли сказать, что в наше время проблема реформирования госслужбы в связи с низкой эффективностью гос.аппарата является приоритетной для многих стран мира, например, США, Великобритании, Франции:

- + : да;
- : нет.

65

I:

S: Какие две из трех первоочередных проблем требуют решения в ходе реформирования госслужбы согласно западным специалистам:

- + : организационная, коллективная безответственность;
- : проблема содержания чиновничьего аппарата;
- + : недоверие граждан к государственной службе и институту государства.

66

I:

S: Какую роль выполняют конфликты в политико-административной среде:

- : конструктивную;
- : деструктивную;
- + : и ту, и другую.

67

I:

S: Условиями, определяющими возникновение политико-административных конфликтов, являются:

- : атмосферное давление;
- + : доминирующие типы ментальности субъектов политико-административных отношений;
- + : дублирование полномочий между структурными подразделениями гос.органов;
- : все перечисленное.

68

I:

S: Какие черты присущи государственно-административной сфере:

- + : иерархичность;
- : ярко выраженный эмоциональный характер деятельности;
- : равенство полномочий субъектов;
- + : исполнительность.

69

I:

S: Способствует ли конфликту функциональная раздробленность между подразделениями системы государственного управления:

- + : да;
- : нет.

70

I:

S: Какие два из трех идеальных типов конфликтного поведения выделил А. Раппопорт:

- + : борьба;
- + : спор;
- : заговор.

71

I:

S: Каким идеальным типам конфликтного поведения, выделенных А. Раппопортом, принадлежит приоритет в государственно-административной сфере общества:

- + : игра;
- + : спор;
- : борьба.

72

I:

S: Кто, согласно К. Боулдингу, является главными субъектами конфликтов:

- + : личность;
- : государство;
- : политическая партия;
- + : группа.

73

I:

S: Выделяют следующие типы конфликтов в политико-административной среде:

- + : неформальные;
- + : функционально-ролевые;
- + : между центральными, региональными и местными органами гос.управления;
- + : между государственно-административными структурами и организациями государственного и частного секторов.

74

I:

S: Конфликт интересов — это:

- : конфликт в котором открывается много новых фактов, находясь «в нем не соскучишься»;
- + : ситуация, при которой прямая или косвенная личная заинтересованность государственного служащего влияет (или может повлиять) на надлежащее исполнение им должностных обязанностей;
- + : ситуация, при которой возникает (или может возникнуть) противоречие между личной заинтересованностью служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда таким правам и интересам;
- : конфликт между интересными людьми, обладающими какими-либо талантами.

75

I:

S: Среди условий, способствующих возникновению Конфликта интересов выделяют:

- + : чрезмерная свобода нормотворчества;
- + : расплывчатость и неопределенность компетенций;
- + : наличие противоречий между нормативно-правовыми актами органов власти различного уровня;
- + : дублирование полномочий гос.органов.

76

I:

S: Среди негативных последствий Конфликта интересов можно назвать следующие:

- + : причинение вреда законным интересам граждан, организаций;
- + : нанесение ущерба авторитету государства;
- : повышение доверия со стороны граждан корпусу чиновников;

–: легитимность власти.

77

I:

S: Какой нормативный правовой акт предусматривает несколько способов урегулирования Конфликта интересов на государственной службе:

+ : ФЗ «О противодействии коррупции»;

–: ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации»;

–: ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»

–: Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации.

78

I:

S: Какие законодательно закрепленные способы регулирования Конфликта интересов существуют:

+ : отказ служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта;

+ : отвод (самоотвод) госслужащего;

+ : изменение должности или служебного положения госслужащего;

–: привод служащего в участок на переговоры.

79

I:

S: Технология — это:

–: совокупность всех знаний о существующей технике;

+ : способ реализации людьми конкретного сложного процесса путем расчленения его на совокупность последовательных взаимосвязанных процедур и операций;

–: совокупность технических средств обучения.

80

I:

S: Приемы достижения локального кратковременного результата:

–: стратегия;

+ : тактика;

–: методика.

81

I:

S: Отличие политических технологий от других технологий в их направленности на:

–: популярность;

–: большие деньги;

–: уважение;

+ : власть.

82

I:

S: Политтехнологии помогают реализовать органам исполнительной власти следующие функции:

+ : аналитическую;

–: деятельностьную;

+ : коммуникативную;

–: исполнительную.

83

I:

S: К политтехнологиям, используемым в деятельности органов исполнительной власти, относятся:

–: принятие политико-управленческих решений;

–: обеспечение политического участия;

–: формирование имиджа госслужащего;

+ : все перечисленное.

84

I:

S: Совокупность форм, методов и средств воздействия на структуру конфликта называется:

–: динамикой конфликта;

–: эскалацией конфликта;

–: анатомией конфликта;

+ : механизмами управления конфликтами.

85

I:

S: К социально-психологическим методам и средствам воздействия на конфликт относят:

–: материальное стимулирование;

–: установление правил поведения;

+ : формирование здорового морально-психологического климата;

–: инструктаж.

86

I:

S: Институциональный механизм воздействия на конфликт включает формализованные:

–: законодательные акты, положения;

–: кодексы поведения;

–: традиции;

+ : все перечисленное.

87

I:

S: Механизм общего контроля за деятельностью госслужбы осуществляют:

–: все кому не лень;

+ : Президент;

+ : Правительство РФ;

+ : администрация субъектов РФ.

88

I:

S: Ведомственный контроль осуществляется:

+ : органами отраслевой компетенции;

–: органами межотраслевой компетенции;

–: Президентом;

–: администрацией субъектов РФ.

89

I:

S: Надведомственный контроль осуществляется:

–: органами отраслевой компетенции;

+ : органами межотраслевой компетенции;

–: Президентом;

–: администрацией субъектов РФ.

90

I:

S: Что способствует регулированию конфликтов между властью и гражданами в области трудовых споров:

–: совместные посиделки;

–: хороший урожай зерновых;

+ : трехсторонние комиссии;

–: Первомайские праздники.

91

I:

S: На постоянном стремлении занять наилучшую позицию основаны:

+: переговоры-торги;

–: принципиальные переговоры.

92

I:

S: На совместном поиске взаимовыгодного соглашения основаны:

+: принципиальные переговоры;

–: переговоры-торги.

93

I:

S: Анализ проведенных исследований показал, что современному российскому госслужащему свойственно:

–: бескорыстие;

–: уважительное отношение к людям;

–: высокая инициативность;

+: руководство личными, а не государственными интересами.

94

I:

S: Общие требования к российским чиновникам, определенные по результатам социологических исследований:

+: быть доброжелательным, терпимым;

+: говорить и писать хорошим языком;

+: одеваться как положено;

+: уметь слушать собеседника.

95

I:

S: Профессиональная компетентность госслужащего включает:

+: специальные знания, умения и навыки, отличающиеся профессиональной спецификой;

+: систему сформировавшихся психологических качеств гражданского служащего, его мировосприятие;

+: профессиональный опыт;

–: значимость для общества данной профессии и занимаемой должности.

96

I:

S: Умение «удерживать противоречие» в продуктивной конфликтной форме, способствующей его разрешению называется:

+: конфликтной компетенцией;

–: профессиональной компетенцией;

–: социально-психологической компетенцией;

–: коммуникативной компетенцией.

97

I:

S: Некоторые правила поведения во время пресс-конференции включают следующие советы:

+: говорите с точки зрения интересов общественности;

–: желателен спор, например с репортером, для придания информации общественного резонанса;

–: искажение фактов или прямая ложь всегда лучше, чем ответ «не знаю»;

+: давайте только четкие и прямые ответы.

98

I:

S: Пресс-центр выполняет функции:

- + анализ материалов СМИ;
- + создание положительного образа власти;
- + подготовка и распространение опровержений в случае появления явно ложных сведений,
- объединения представителей всех местных СМИ под одной крышей, в одном месте, с целью обмена информацией.

99

I:

S: Задачами службы связи с общественностью любого властного органа являются:

- + управление исходящей информацией;
- выявление перспектив социально-экономического развития региона или государства в целом;
- + выявление проблем в сфере распространения информации и налаживания коммуникации как внутри организации, так и во внешних отношениях;
- определение ситуации в сфере занятости.

100

I:

S: Подкуп, кулуарные переговоры, обман характерны для какого метода разрешения конфликта:

- «сглаживания»;
- «быстрого решения»;
- + «скрытых действий».

Б. Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

1: Предметом конфликтологии являются:

- +: конфликты;
- +: закономерности и механизмы возникновения конфликтов, а также принципы и технологии управления ими;
- : любые столкновения;
- +: механизмы поведения личности в конфликте и технологии переговорного процесса по разрешению конфликта;
- : законы противоборства субъектов социального взаимодействия.

2: Конфликтная ситуация – это:

- : случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- +: накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- : процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- : причина конфликта;
- : этап развития конфликта.

3: Причина конфликта – это:

- : противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
- : стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- : явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту;
- : накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- +: то, из-за чего возникает конфликт.

4: Инцидент – это:

- +: стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;
- : истинная причина конфликта;
- : накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- : то, из-за чего возникает конфликт;
- : необходимое условие конфликта.

5: Какая стадия конфликта является собственно конфликтом:

- : скрытая;
- : напряженности;
- +: антагонизма;
- : несовместимости.

6: Конфликт - это:

- : отсутствие согласия между членами общности по поводу коллективных устремлений;
- : межличностное и межгрупповое соперничество за лучшие профессиональные позиции;
- +: столкновение людей или групп, в котором они стремятся оттеснить и даже уничтожить друг друга.

7: Чем роль посредника в конфликте отличается от роли судьи:

- : посредник не является центральной фигурой;
- : посредник не обладает никаким статусом;
- +: посредник не наделен властью выносить определенное решение.

8: Эскалация противоборства характерна для какой стадии конфликта:

- : латентной;
- + : открытой;
- : завершающей.

9: Конформизм означает:

- : устойчивость к групповому давлению;
- : сознательное самоопределение человека в группе;
- + : отсутствие собственной позиции, некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления;
- : полное отрицание группы, ее норм и мнений.

10: Формальные группы — это группы, в которых:

- + : поведение членов группы и их положение строго регламентировано правилами организации;
- : нечетко выражена цель совместной деятельности;
- : ценности группы играют в жизни личности роль эталона;
- : низкая зависимость от традиций.

11: К особенностям арбитража относятся:

- : участие третьего лица в переговорах незначительно;
- : действия третьего лица доминируют;
- + : участие третьего лица в переговорах воспринимается сторонами как добровольное;
- : решение выносится на публичное обсуждение.

12: Разница между манипуляцией и открытым влиянием не всегда бросается в глаза.

Что из перечисленного ниже относится к манипуляции:

- + : информация, расходящаяся с желанием влияющей стороны, не оглашается;
- : объекту влияния предоставляются все факты;
- : объекту влияния предоставляется свобода выбора;
- + : объекту влияния не предоставляется возможность свободного выбора.

13: Посредничество предполагает, что третья сторона:

- : выносит рекомендации, обязательные к исполнению;
- + : имеет жесткий контроль над процессом переговоров, но не над их содержанием;
- : отказывается от права принимать решения или рекомендации.

14: Договор, заключенный в устной форме, не имеющий характера официального договора, представляет собой:

- : протокол о намерениях;
- : соглашение;
- + : джентльменское соглашение.

15: Прекращение действия договора обозначается термином:

- : пролонгация;
- : пакт;
- + : денонсация.

16: Государственная служба — это:

- + : профессиональная деятельность по обеспечению полномочий государственных органов;

- : профессиональная деятельность любого рода лиц, труд которых оплачивается из бюджетных средств, будь то федерального, регионального или местного уровня;
- + : совокупность правовых, социальных и организационных норм, правил, стандартов, традиций по реализации Конституции и законов государства, осуществление целей и функций государства.

17: Важнейшей функцией бюрократии является следующая:

- : обеспечение здорового образа жизни всем гражданам;
- + : обеспечение стабильности и преемственности политико-административной системы;
- : взяточничество;
- : коррупция.

18: К каким порокам ведет постоянство корпуса госслужащих:

- + : кастовость;
- + : консерватизм;
- + : коррупция;
- : функционализм.

19: Какие черты присущи государственно-административной сфере:

- + : иерархичность;
- : ярко выраженный эмоциональный характер деятельности;
- : равенство полномочий субъектов;
- + : исполнительность.

20: Выделяют следующие типы конфликтов в политико-административной среде:

- + : неформальные;
- + : функционально-ролевые;
- + : между центральными, региональными и местными органами гос.управления;
- + : между государственно-административными структурами и организациями государственного и частного секторов.

21: Конфликт интересов — это:

- : конфликт в котором открывается много новых фактов, находясь «в нем не соскучишься»;
- + : ситуация, при которой прямая или косвенная личная заинтересованность государственного служащего влияет (или может повлиять) на надлежащее исполнение им должностных обязанностей;
- + : ситуация, при которой возникает (или может возникнуть) противоречие между личной заинтересованностью служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда таким правам и интересам;
- : конфликт между интересными людьми, обладающими какими-либо талантами.

22: Среди условий, способствующих возникновению Конфликта интересов выделяют:

- + : чрезмерная свобода нормотворчества;
- + : расплывчатость и неопределенность компетенций;
- + : наличие противоречий между нормативно-правовыми актами органов власти различного уровня;
- + : дублирование полномочий гос. органов.

23: Среди негативных последствий Конфликта интересов можно назвать следующие:

- + : причинение вреда законным интересам граждан, организаций;

- + : нанесение ущерба авторитету государства;
- : повышение доверия со стороны граждан корпусу чиновников;
- : легитимность власти.

24: Какой нормативный правовой акт предусматривает несколько способов урегулирования Конфликта интересов на государственной службе:

- + : ФЗ «О противодействии коррупции»;
- : ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации»;
- : ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»
- : Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации».

25: Какие законодательно закрепленные способы регулирования Конфликта интересов существуют:

- + : отказ служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта;
- + : отвод (самоотвод) госслужащего;
- + : изменение должности или служебного положения госслужащего;
- : привод служащего в участок на переговоры.

26: Технология — это:

- : совокупность всех знаний о существующей технике;
- + : способ реализации людьми конкретного сложного процесса путем расчленения его на совокупность последовательных взаимосвязанных процедур и операций;
- : совокупность технических средств обучения.

27: Политтехнологии помогают реализовать органам исполнительной власти следующие функции:

- + : аналитическую;
- : деятельностьную;
- + : коммуникативную;
- : исполнительную.

28: К политтехнологиям, используемым в деятельности органов исполнительной власти, относятся:

- : принятие политико-управленческих решений;
- : обеспечение политического участия;
- : формирование имиджа госслужащего;
- + : все перечисленное.

29: К социально-психологическим методам и средствам воздействия на конфликт относят:

- : материальное стимулирование;
- : установление правил поведения;
- + : формирование здорового морально-психологического климата;
- : инструктаж.

30: Институциональный механизм воздействия на конфликт включает формализованные:

- : законодательные акты, положения;
- : кодексы поведения;
- : традиции;
- + : все перечисленное.

31: Умение «удерживать противоречие» в продуктивной конфликтной форме, способствующей его разрешению называется:

- +: конфликтной компетенцией;
- : профессиональной компетенцией;
- : социально-психологической компетенцией;
- : коммуникативной компетенцией.

32: Задачами службы связи с общественностью любого властного органа являются:

- +: управление исходящей информацией;
- : выявление перспектив социально-экономического развития региона или государства в целом;
- +: выявление проблем в сфере распространения информации и налаживания коммуникации как внутри организации, так и во внешних отношениях;
- : определение ситуации в сфере занятости.

33: Подкуп, кулуарные переговоры, обман характерны для какого метода разрешения конфликта:

- : «сглаживания»;
- : «быстрого решения»;
- +: «скрытых действий».

34: Является ли лоббизм политической технологией:

- +: да;
- : нет.

35: Лоббизм — это:

- +: форма представительства корпоративных интересов во властных структурах;
- +: совокупность приемов и технологий влияния групп интересов на принятие решений органами власти;
- : поддержка и одобрение населением проводимой властью политики;
- : то же что легальность.

36: Коррупция — это:

- : злоупотребление властью;
- : незаконное использование госдолжности в частных целях или для личной выгоды;
- +: все перечисленное.

37: Ультиматум оппоненту предъявляется в ... переговорного процесса.

- : кульминационный момент;
- : самом конце;
- +: самом начале;
- : ходе всего конфликта;
- : не предъявляется.

38: Формальный конфликт — это:

- : конфликт между сотрудниками, предпочитающими разную форму одежды;
- : конфликт между формой и содержанием какого-либо явления, процесса;
- : поверхностный конфликт, не имеющий серьезных последствий для участвующих в нем сторон;
- +: конфликт официальных структур, а также закрепленных за подразделениями организации функций, норм и правил.

39: Имидж — это:

- : наличие у политического лидера популярных среди населения черт и качеств характера;
- + : сконструированный образ лидера, который может обладать любыми характеристиками, востребованными последователями.

40: Использование технологий, основанных на обмане, фальсификации, с целью очернения, уничтожения конкурирующей партии, группы и т.д. называется -

- + : «черный пиар»;
- : «серый пиар»;
- : «коричневый пиар»;
- : «вирусный пиар».

3.3 Практические задачи

Задача 1

В органе местного самоуправления на одинаковых должностях работали две женщины одного возраста - Алла и Татьяна, Стаж работы и уровень образования у Татьяны был выше, но когда освободилась более высоко оплачиваемая должность, ее получила Алла. Руководитель объяснил свое решение тем, что организаторские качества, необходимые для работы в этой должности у Аллы развиты лучше, и ее уровень образования дает ей право работать на данном месте. Объективно он был прав. Тем не менее Татьяна не согласилась с подобным решением. Она стала выискивать и выносить на всеобщее обсуждение недочеты в работе Аллы, обсуждать, а иногда и оспаривать ее распоряжения, так как оказалась в ее подчинении. Конфликт затрагивал и «бытовые» области - внешний вид, семью, образ жизни и др. Коллектив не участвовал в конфликте, но он оказывал влияние на работу всей организации.

К какому типу относится данный конфликт и какие шаги можно предпринять для его разрешения?

Задача 2

Начальник отдела покритиковал своего сослуживца по чисто производственным вопросам. После работы, как обычно, они возвращались вместе домой, т.к. жили по соседству. Начальник заметил, что служебные замечания сослуживец принял как личную обиду и желание то ли подсесть, то ли дискредитировать его.

В чем состоит причина данного межличностного конфликта? Как можно преодолеть сложившуюся конфликтную ситуацию? Как надо было критиковать сослуживца, не вызывая у него негативной реакции?

Задача 3

Руководитель дает задание подчиненному приобрести оборудование определенной марки. Подчиненный пытается объяснить ему, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но руководитель, за которым последнее слово, подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает подчиненного в его неправильности. Подчиненный соглашается: «Ну хорошо, если Вы так думаете, то я приобрету это оборудование», одновременно тоном речи и набором слов и интонацией в фразе давая понять руководителю на скрытом уровне, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия. Через некоторое время мнение подчиненного подтверждается, и оборудование демонтируется. Когда руководитель вызывает к себе подчиненного, чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это. А я с самого начала предупреждал Вас, что оборудование никуда не годится». Таким образом скрытая коммуникация становится явной и порождает смену ролей и напряженность в общении. Назревает конфликтная ситуация.

1. Каковы ошибки в поведении руководителя и подчиненного в данной ситуации?

2. Что на самом деле нужно было сделать подчиненному и руководителю, чтобы предотвратить конфликт?

Задача 4

На переговорах Ваши партнеры решили вывести Вас из себя. С этой целью они используют различные приемы, в том числе намекают на некоторые известные им подробности Вашей личной жизни. Каковы ваши действия?

Задача 5

Известно, что приблизительно 55% информации мы получаем при неречевом общении (мимика, жесты), приблизительно 38% информации дают нам голос, высота тона, тембр, и только 7% — содержание сказанного.

Какие выводы Вы сделаете о человеке, если ощутите следующие различия между сказанными им словами и характером его неречевого общения:

а) обвинительные слова в Ваш адрес, сопровождающиеся прерывистым характером изложения, дрожащими руками;

б) дружелюбная улыбка, но враждебные голосовые интонации, стиснутые руки или движение в направлении от Вас.

Задача 6

Ниже приведен перечень качеств, которыми должен обладать современный управленец. Вам необходимо определить к какому виду они относятся:

Физические качества	
Личностные качества	
Интеллектуальные качества	

(В таблицу можете вписать номера указанных качеств) 1. ум; 2. интуиция; 3. активность; 4. авторитетность; 5. здоровье; 6. стремление к успеху; 7. творческое начало; 8. сила; 9. умение принять нужное решение; 10. энергичность; 11. уверенность в себе; 12. приспособляемость.

Задача 7

Александр - по натуре замкнутый и малообщительный человек со слабым типом нервной системы. После окончания вуза его устроили в местную администрацию, где он должен был вести разъяснительную работу с гражданами, разрешать конфликтные ситуации, отвечать на их письма, встречаться с журналистами и т.д. Он всегда приходил с работы очень уставшим, нервным, срывался на семью, почти перестал общаться с друзьями. После перевода на вышестоящую должность его состояние значительно ухудшилось, хуже стало и здоровье. На работе его считают хорошим специалистом, в отношениях с коллегами он доброжелателен и ровен.

К какому типу конфликтов можно отнести данную ситуацию и каковы возможные выходы из нее?

Задача 8

Конфликты часто порождаются скрытыми нуждами и желаниями, которые не удовлетворяются. При поверхностном рассмотрении может показаться, что конфликтная ситуация не связана с этими нуждами и желаниями.

Пример: Двое молодых людей, занимающих равное положение служащих, хотят получить более высокую должность в организации. Это может привести к взрыву враждебности, которая ухудшит психологический климат в коллективе. Как эффективнее предотвратить развивающийся конфликт: примиряя интересы или примиряя позиции конфликтующих?

Задача 9

У работника районной администрации господина Иванова создалось впечатление, что он не нравится одному из коллег, т.к. однажды в столовой администрации он ощутил пренебрежение с его стороны. Несколькими неделями позже, когда руководитель вызвал Иванова «на ковер» за телефонные звонки по личным вопросам и за использование ксерокса в личных целях, он предположил, что это дело рук его коллеги. В свою очередь он решил усложнить жизнь коллеге, прибегнув к мелкому саботажу. Одни сообщения он

ему не передавал, а другие — передавал неточно. Естественно, коллега начал испытывать к Иванову неприязнь, сталкиваясь постоянно из-за него с затруднениями в работе. Между двумя этими людьми создается напряжение. Такая ситуация продолжалась до тех пор, пока их общий друг не предложил им обсудить случившееся. Выяснилось, что коллега не мог донести начальству про Иванова, т.к. просто не был свидетелем ни личных телефонных переговоров, ни использования ксерокса в неслужебных целях. Причиной вызова Иванова к начальству было решение руководства ужесточить контроль за использованием оборудования учреждения. Что явилось причиной данного конфликта? Как следовало поступить господину Иванову, чтобы избежать такой ситуации?

Задача 10

Во время переговоров при проявлении бурных эмоций со стороны Вашего партнера у Вас есть соблазн начать защищать себя, проявляя при этом еще более бурные эмоции. Как Вы должны поступить, чтобы добиться благоприятного результата переговоров для обеих сторон?

3.4 Коллоквиум

Модуль I. Основы общей конфликтологии

1. Когда возникла конфликтология как относительно самостоятельная теория?
2. Когда складывается конфликтологическая практика и с какими событиями в психологии это связано?
3. Какими науками, кроме конфликтологии, исследуются проблематика конфликта?
4. Какие основные методы конфликтологии вы знаете?
5. Чем объект конфликтологии отличается от предмета?
6. Когда и где впервые были созданы конфликтологические центры? Когда и где появился первый центр по разрешению конфликтов в России?
7. Почему наблюдалось отставание в развитии конфликтологии в Советском Союзе?
8. С именами каких ученых связано становление конфликтологии как относительно самостоятельной дисциплины?
9. Что понимается под конфликтом? Каковы структурные элементы конфликта?
10. Какие иллюзии выступают в качестве субъективных факторов конфликта?
11. Какие позитивные и негативные функции выполняет конфликт?
12. Чем отличаются между собой следующие участники конфликта: подстрекатель, пособник, организатор, посредник, судья?
13. Что такое мотивы, потребности, интересы и ценностные ориентации?
14. Какие потребности выделяет А. Маслоу в своей классификации?
15. Каким образом наши представления и действия влияют на развитие конфликта?
16. Чем характеризуются и отличаются друг от друга стадии развития конфликта?
17. Что такое инцидент и эскалация?
18. Что такое поведенческие паттерны?
19. Какие основные стратегии поведения в конфликте были предложены К. Томасом и Р. Килменом?
20. Какие составляющие в структуре человеческой личности выделяет Э. Берн?
21. При каких условиях (общесоциальных и личностных) возникают ВЛК?
22. Каковы способы предупреждения и разрешения ВЛК?
23. Какую роль играют стереотипы и установки в межличностном восприятии?
24. Каким образом межличностный конфликт взаимосвязан с внутриличностным и групповым?

25. В чем заключаются особенности статусных и ролевых конфликтов в группе?

Модуль II. Конфликты в политико-административной среде как социальный феномен

1. Кто или что выступает в качестве субъектов политико-административных конфликтов?
2. Какие типы политико-административных конфликтов вы знаете?
3. Чем формальные конфликты отличаются от неформальных?
4. Что может выступать в качестве факторов политико-административных конфликтов?
5. Почему возможны конфликты между центральными и региональными органами государственной власти? Поясните на примере.
6. В чем проявляется конфликт между региональными и местными органами государственной власти?
7. Что такое функционально-ролевой конфликт и каковы его особенности?
8. Каковы могут быть последствия политико-административных конфликтов?
9. Что представляет собой конфликт интересов применительно к государственной службе и в чем его сущность?
10. Кто выступает в качестве субъектов и что является объектом конфликта интересов в государственной гражданской службе?
11. Какие типы конфликтов интересов вы знаете?
12. Что такое коррупция?
13. Какими способами можно противостоять (противодействовать) коррупции?
14. В чем проявились последствия реформирования государственной службы в России?
15. Что вы понимаете под социальным статусом и социальной ролью?
16. Каким образом статусно-ролевые конфликты проявляются в политико-административной среде?
17. Каковы факторы возникновения конфликтов в административных организациях?
18. Что такое функциональная раздробленность и как она может стать причиной конфликта?
19. К какому типу относится конфликт между структурными звеньями и организацией в целом?
20. К какому типу относится конфликт между отдельными, в том числе линейными и функциональными, иерархически подчиненными и не находящимися в вертикальном соподчинении, подразделениями?

Модуль III. Технологии управления и разрешения конфликтов в политико-административной среде

1. Какие способы разрешения конфликтов вы знаете?
2. В чем особенности завершения конфликта с помощью третьей стороны?
3. Какие существуют требования к участнику переговоров?
4. Какие приемы направлены на регуляцию психологической атмосферы?
5. Что понимается под инструментальными отношениями в ходе переговоров?
6. Какие факторы способствуют налаживанию контакта между собеседниками?
7. Кто представляет третью сторону при урегулировании конфликтов с помощью третьей стороны?
8. Что такое эмпатическое слушание и чем оно отличается от рефлексивного?
9. Какую цель решает применение такой техники активного слушания как

- перефразирование («эхо-техника»)?
10. Что относится к особенностям стиля ведения беседы?
 11. Какие технологии контроля конфликтов в государственно-административной среде вы знаете?
 12. В чем проявляется сущность технологии управления конфликтами в государственно-административной среде?
 13. Какие выделяют этапы в управлении государственно-административными (политико-административными) конфликтами?
 14. В чем выражается инженерный подход к управлению конфликтами?
 15. В чем состоит специфика гуманитарного подхода к управлению конфликтами?
 16. Что включает в себя управленческий подход к управлению конфликтами?
 17. Какими способами возможно регулирование формального конфликта?
 18. Какие методы разрешения неформальных конфликтов вы знаете?
 19. Почему технологии эффективного общения и связи с общественностью способствуют урегулированию политико-административных конфликтов? Поясните на примерах.
 20. Какая связь между маркетингом и политикой?
 21. Что выступает в качестве слагаемых компонентов имиджа?
 22. Какие стили поведения вы знаете?
 23. Какие способы самопрезентации вам знакомы?
 24. Что такое «Черный пиар»?
 25. В чем разница между общими задачами общей коммуникационной политики данной структуры и целью конкретной маркетинговой кампании?

3.5 Доклад

1. Эволюция конфликтологических идей в истории философской мысли.
2. Особенности развития теории конфликта в марксистской философии.
3. Вклад М. Вебера и Г. Зиммеля в развитие конфликтологических знаний.
4. Влияние теории конфликта К. Боулдинга на формирование конфликтологии.
5. Теория агрессии К. Лоренца.
6. Теория функционального конфликта Т. Парсонса.
7. Основные модели взаимодействия в конфликтном поведении.
8. Гендерные различия как фактор конфликта.
9. «Отцы и дети» - конфликт поколений.
10. Методология транзактного (трансактного) анализа в исследовании конфликтов.
11. Типы конфликтных личностей и их особенности.
12. Приемы взаимодействия с трудными людьми.
13. Влияние культуральных особенностей на поведение людей в конфликте.
14. Роль воспитания и образования в предотвращении, регулировании и разрешении конфликтов.
15. Основные способы разрешения внутриличностного конфликта.
16. Механизмы психологической защиты.
17. Факторы, способствующие суицидальному поведению человека.
18. Нравственный конфликт.
19. Мотивационный конфликт.
20. Конфликт нереализованного желания.
21. Адаптационный конфликт.
22. Ролевой конфликт.
23. Конфликт неадекватной самооценки.
24. Невротический конфликт.
25. Проблема насилия в семье.

26. Основные формы (типы) и факторы домашнего насилия.
27. Насилие в семье в отношении женщин.
28. Внутрисемейное насилие над детьми.
29. Роль насилия в формировании личностных расстройств.
30. Семья как фактор профилактики девиации.
31. Конфликты во взаимоотношении родителей и детей.
32. Кризисные периоды супружеской жизни .
33. Типология конфликтных семей.
34. Психологическое консультирование конфликтных семей.
35. Субъективные причины трудовых конфликтов.
36. Объективные причины трудовых конфликтов.
37. Значимость личного примера руководителя при урегулировании трудовых конфликтов.
38. Динамика социально-трудовых конфликтов в современной России.
39. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.
40. Индивидуальные трудовые споры.
41. Коллективные трудовые споры.
42. Последствия острых трудовых конфликтов в истории человечества.
43. Забастовка как крайняя форма проявления трудовых конфликтов.
44. Специфика проявления административно-управленческого (организационно-управленческого) конфликта.
45. Методы предупреждения и управления конфликтами в организации.
46. Функции и последствия управленческих конфликтов в организации.
47. Значимость личного примера руководителя при урегулировании организационных конфликтов.
48. Стили руководства и управления организацией: общая характеристика.
49. Особенности демократического стиля руководства: слабые и сильные стороны.
50. Правовое регулирование административно-управленческих конфликтов.
51. Анализ личностных и деловых качеств «идеального» руководителя глазами трудового коллектива.
52. Сущность и характеристика этнического и национального конфликта.
53. Значимость конституциональной защиты прав различных этносов для предотвращения этнонациональных конфликтов.
54. Главные факторы возникновения межнациональных конфликтов.
55. Объективные и субъективные причины возникновения этнонациональных конфликтов.
56. Роль национальной элиты в возникновении этнополитических конфликтов.
57. Основные причины обострения межэтнических конфликтов в конце 20 в.
58. Особенности (специфика) развития межэтнических конфликтов.
59. Способы урегулирования межэтнических конфликтов.
60. Равноправное развитие культур всех этнических групп, проживающих в данной стране как залог предотвращения межнациональных конфликтов.
61. Роль переговоров, согласительных процедур, арбитража в разрешении этнонациональных конфликтов.
62. Гражданская война: причины возникновения и последствия.
63. Особенности ведения партизанской войны.
64. Диверсионно-террористические войны.
65. Влияние военно-технических революций на характер военных действий.
66. Холодная война: и ее особенности.
67. Биологическое оружие в достижении политических целей.
68. Химическое оружие и последствия его применения.
69. Роль ООН в урегулировании международных конфликтов.

70. Политика НАТО в современном мире.
71. Перспективы развития ОБСЕ.
72. Проблема конфликта интересов в контексте реформирования государственной службы в России.
73. Правовые механизмы регулирования конфликта интересов (на основе ФЗ от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и ФЗ от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»).
74. Государственная служба как среда функционирования конфликтов интересов.
75. Коррупция как важнейшая проблема современной России.
76. Проблемы противодействия коррупции в современной России.
77. Зарубежная практика противодействия коррупции.
78. Реформирование государственной службы в РФ.
79. Теория ролевых и статусных наборов Р. Мертона.
80. Вклад Т. Парсонса в ролевую теорию личности.
81. Символический интеракционизм Дж. Мида.
82. Ролевая концепция личности Ч. Кули.
83. Теория диспозиций Г. Оллпорта.
84. Диспозиционная концепция регуляции поведения личности В. Ядова.
85. Влияние гендерных различий на формирование конфликтов в политико-административной среде.
86. Особенности возникновения и протекания статусно-ролевых конфликтов.
87. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.
88. Технология консенсуса и компромисса.
89. Деятельность психологических центров и служб по урегулированию конфликтов.
90. Способы достижения убедительности в переговорах.
91. Характеристика «трудных» типов слушателей.
92. Арбитраж (третейский суд) в роли третьей стороны при разрешении конфликта.
93. Медиация как один из способов разрешения конфликтов с помощью третьей стороны.
94. Причины и способы преодоления сопротивления при переговорах.
95. Принятие решения при переговорах.
96. Национально-культурные различия в переговорах.
97. Технологии контроля конфликтов: общая характеристика.
98. Специфика технологий управления конфликтов в государственно-административной среде.
99. Правовые механизмы контроля и урегулирования конфликтов в государственно-административной среде.
100. Экономические механизмы управления политико-административными конфликтами.
101. Административные средства и способы воздействия в урегулировании государственно-административных конфликтов.
102. Неформальный конфликт и способы его урегулирования в политико-административной сфере.
103. Значение некоторых жестов и поз, помогающих понять состояние и поведение партнера.
104. Технологии рационального поведения в конфликте.
105. Технологии связи с общественностью в органах государственной власти и местного самоуправления.
106. Концепция «e-government» («электронная Россия», «электронное правительство», «электронное государство») как средство профилактики и урегулирования политико-административных конфликтов.
107. Сущность и цели политического маркетинга.

108. Электоральный и политико-административный маркетинг как составляющие политического маркетинга.
109. Прозрачные и непрозрачные технологии. «Черный пиар» и способы борьбы с ним.
110. Способы формирования имиджа: конструирование на базе данных количественных и качественных социополитических исследований; культивирование традиционно чтимых черт характера.
111. Технологии создания позитивного и негативного телевизионного имиджа.
112. Технологии коррекции и смены имиджа.
113. Женский и мужской имиджи в политике и управлении.
114. Эффекты восприятия телетекста и аудиовизуальных образов. Сложности прямого эфира.
115. Внешний облик: позы, походка, жесты, прическа, лицо, улыбка, голос.

3.6 Эссе

1. Гендерные различия как фактор конфликта.
2. «Отцы и дети» - конфликт поколений.
3. Проблема насилия в семье.
4. Причины коррупции в России.
5. Проблемы противодействия коррупции в современной России.
6. Действенность механизмов управления конфликтами в государственно-административной среде.
7. Роль и особенности конфликтов в государственно-административной среде.
8. Социальный контроль над государственной властью как механизм формирования социально-политического согласия.

3.7 Дискуссия

1. Толерантность как механизм формирования межкультурного согласия и её границы (на примере отношения к иммигрантам).
2. Функции и кризис современной семьи: столкновение традиционных и новых ценностей.
3. Взаимодействие политики и госслужбы.
4. Конфликтный потенциал государственной гражданской службы.
5. Коррупция как проблема России и способы борьбы с ней.
6. Имидж как инструмент политического менеджмента: необходимость или обман?

Проблемы взаимоотношений прессы с государственной властью.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1 Положение о формах, периодичности и порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся П ВГАУ 1.1.05 – 2014

4.2 Методические указания по проведению текущего контроля

1.	Сроки проведения текущего контроля	На семинарах
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории в течение семинара
3.	Требования к техническому оснащению аудитории	В соответствии с ОПОП и рабочей программой
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Галка Надежда Анатольевна
5.	Вид и форма заданий	Собеседование (коллоквиум, дискуссия), выступление с докладом, письменные работы (тестирование, эссе)
6.	Время для выполнения заданий	в течение занятия
7.	Возможность использования дополнительных материалов.	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя, обрабатывающих результаты	Галка Надежда Анатольевна
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце занятия
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в Воронежском ГАУ