

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**

ГУМАНИТАРНО-ПРАВОВОЙ ФАКУЛЬТЕТ

кафедра истории, философии и социально-политических дисциплин

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой



Плаксин В.Н.

31.08.2017 г.

Фонд оценочных средств
по учебной дисциплине

Б1.В.ДВ.05.02 «Конфликтология»

для направления 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата)
профиль Государственно-правовой
квалификация (степень) выпускника бакалавр

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения учебной дисциплины «Конфликтология»

Индекс	Формулировка	Разделы дисциплины		
		1	2	3
ОК-6:	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	+	+	+
ОК-7:	способность к самоорганизации и самообразованию	+	+	+
ОПК-2:	способность работать на благо общества и государства	+	+	+
ПК-12:	способность выявлять, давать оценку коррупционному поведению и содействовать его пресечению	+	+	+

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: стратегии и стили поведения в конфликтных ситуациях; особенности взаимодействия конфликтными личностями; специфику протекания, а также особенности прогнозирования, предупреждения и разрешения конфликтов межличностном, внутригрупповом и межгрупповом взаимодействии, что необходимо для успешного решения профессиональных задач</p> <p>уметь: реализовывать роль посредника в конфликтной ситуации; снижать</p>	<p>1. Общая теория конфликта</p>	<p>способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>лекция, семинар, самостоятельная работа</p>	<p>тестирование, доклад, практические (ситуационные) задачи, устный опрос</p>	<p>3.2 тест А: 3.3 Практические (ситуационные) задачи: 3.5 Доклад 3.4. Вопросы для устного опроса</p>	<p>3.2 тест А: 3.3 Практические (ситуационные) задачи: 3.5 Доклад 3.4. Вопросы для устного опроса</p>	<p>3.2 тест А: 3.3 Практические (ситуационные) задачи: 3.5 Доклад 3.4. Вопросы для устного опроса</p>
		<p>2. Особенности и конфликтных ситуаций в различных сферах человеческой жизнедеятельности</p>						

	<p>деструктивные последствия конфликта и завершать его с наименьшими потерями для двух и более сторон.</p> <p>иметь навыки и /или опыт деятельности: по развитию и совершенствованию навыков управления своими эмоциональными переживаниями и поведением других людей в стрессовых ситуациях; по развитию и совершенствованию навыков успешного ведения переговоров и защиты своих и групповых интересов при реализации работы в коллективе, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурны различий</p>	<p>3. Технологии разрешения конфликтов</p>						
--	---	--	--	--	--	--	--	--

ОК-7	<p>знать: причины и механизмы управления психоэмоциональными состояниями, основы этики поведения в конфликтных ситуациях</p> <p>уметь: управлять своим психоэмоциональным состоянием в целях самоорганизации и самообразования</p> <p>иметь навыки и /или опыт деятельности: самоорганизации и самообразования в условиях толерантного поведения</p>	1. Общая теория конфликта	способность к самоорганизации и самообразованию	лекция, семинар, самостоятельная работа	тестирование, доклад, практические (ситуационные) задачи, устный опрос	3.2 тест А: 3.3 Практические (ситуационные) задачи: 3.5 Доклад 3.4. Вопросы для устного опроса	3.2 тест А: 3.3 Практические (ситуационные) задачи: 3.5 Доклад 3.4. Вопросы для устного опроса	3.2 тест А: 3.3 Практические (ситуационные) задачи: 3.5 Доклад 3.4. Вопросы для устного опроса
ОПК-2	<p>знать: основные учения и понятия конфликтологии, особенности</p>	1. Общая теория конфликта	способность работать на благо общества и государства	лекция, семинар, самостоятельная	тестирование, доклад, практические (ситуационные)	3.2 тест А: 3.3 Практические (ситуационные)	3.2 тест А: 3.3 Практические (ситуационные)	3.2 тест А: 3.3 Практические (ситуационные)

	<p>протекания конфликтов в различных сферах жизни общества и механизмы управления ими</p> <p>уметь: выявлять и анализировать суть конфликта, его причины и возможные последствия</p> <p>иметь навыки и /или опыт деятельности: по анализу различных типов конфликтов с выявлением их причин, анализом поведения сторон, их мотивов, потребностей, ценностей и интересов в целях осуществления работы на благо общества и государства</p>	<p>2. Особенности и конфликтных ситуаций в различных сферах человеческой жизнедеятельности</p> <p>3. Технологии разрешения конфликтов</p>		<p>работа</p>	<p>е) задачи, устный опрос</p>	<p>) задачи: 3.5 Доклад 3.4. Вопросы для устного опроса</p>	<p>) задачи: 3.5 Доклад 3.4. Вопросы для устного опроса</p>	<p>) задачи: 3.5 Доклад 3.4. Вопросы для устного опроса</p>
ПК-12	<p>знать: моральные принципы и нормы, основанные на общечеловеческих</p>	<p>1. Общая теория конфликта</p> <p>2. Особенности</p>	<p>способность работать на благо общества и государства</p>	<p>лекция, семинар, самостоятельная</p>	<p>тестирование, доклад, практические (ситуационные) задачи,</p>	<p>3.2 тест А: 3.3 Практические (ситуационные) задачи:</p>	<p>3.2 тест А: 3.3 Практические (ситуационные) задачи:</p>	<p>3.2 тест А: 3.3 Практические (ситуационные) задачи:</p>

	<p>ценностях, а также на ценностях российской культуры</p> <p>уметь: выявлять и анализировать ситуации, способствующие формированию конфликтов, вследствие коррупционного поведения должностных лиц</p> <p>иметь навыки и /или опыт деятельности: по профилактике и пресечению конфликтных ситуаций в профессиональной сфере, возникающих при выявлении коррупционного поведения и содействия его пресечению</p>	<p>и конфликтных ситуаций в различных сферах человеческой жизнедеятельности</p> <p>3. Технологии разрешения конфликтов</p>		<p>работа</p>	<p>устный опрос</p>	<p>3.5 Доклад 3.4. Вопросы для устного опроса</p>	<p>3.5 Доклад 3.4. Вопросы для устного опроса</p>	<p>3.5 Доклад 3.4. Вопросы для устного опроса</p>
--	--	--	--	---------------	---------------------	---	---	---

2.3 Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания
				Пороговый уровень (удовл.)
ОК-6	<p>знать: стратегии и стили поведения в конфликтных ситуациях; особенности взаимодействия с конфликтными личностями; специфику протекания, а также особенности прогнозирования, предупреждения и разрешения конфликтов в межличностном, внутригрупповом и межгрупповом взаимодействии, что необходимо для успешного решения профессиональных задач</p> <p>уметь: реализовывать роль посредника в конфликтной ситуации; снижать деструктивные последствия конфликта и завершать его с наименьшими потерями для двух и более сторон.</p> <p>иметь навыки и /или опыт деятельности: по развитию и совершенствованию навыков управления своими эмоциональными переживаниями и поведением других людей в стрессовых ситуациях; по развитию и совершенствованию навыков успешного ведения переговоров и защиты своих и групповых интересов при реализации работы в коллективе, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p>	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	3.1 вопросы к зачёту; 3.2 тест Б; 3.3. практические (ситуационные) задачи

ОК-7	<p>знать: причины и механизмы управления психоэмоциональными состояниями, основы этики поведения в конфликтных ситуациях</p> <p>уметь: управлять своим психоэмоциональным состоянием в целях самоорганизации и самообразования</p> <p>иметь навыки и /или опыт деятельности: самоорганизации и самообразования в условиях толерантного поведения</p>	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	3.1 вопросы к зачёту; 3.2 тест Б; 3.3. практические (ситуационные) задачи
ОПК-2	<p>знать: основные учения и понятия конфликтологии, особенности протекания конфликтов в различных сферах жизни общества и механизмы управления ими</p> <p>уметь: выявлять и анализировать суть конфликта, его причины и возможные последствия</p> <p>иметь навыки и /или опыт деятельности: по анализу различных типов конфликтов с выявлением их причин, анализом поведения сторон, их мотивов, потребностей, ценностей и интересов в целях осуществления работы на благо общества и государства</p>	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	3.1 вопросы к зачёту; 3.2 тест Б; 3.3. практические (ситуационные) задачи
ПК-12	<p>знать: моральные принципы и нормы, основанные на общечеловеческих ценностях, а также на ценностях российской культуры</p> <p>уметь: выявлять и анализировать ситуации, способствующие формированию конфликтов, вследствие коррупционного поведения должностных лиц</p> <p>иметь навыки и /или опыт деятельности: по профилактике и пресечению конфликтных ситуаций в профессиональной сфере, возникающих при выявлении коррупционного</p>	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	3.1 вопросы к зачёту; 3.2 тест Б; 3.3. практические (ситуационные) задачи

	поведения и содействия его пресечению			
--	---------------------------------------	--	--	--

2.4 Критерии постановки зачета

«Зачтено» по дисциплине «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 «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 доклада

Оценка	Характеристики ответа обучающегося
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 полученных знаний; - 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.

2.8 Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
«отлично»	выставляется обучающемуся, если он четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры
«хорошо»	выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе
«удовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала
«неудовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение

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

3.1 Вопросы к зачёту

1. Конфликтология как наука: предмет и объект. Связь конфликтологии с другими науками.
2. Этапы становления и развития отечественной и зарубежной конфликтологии.
3. Понятие и структурные элементы конфликта.
4. Типологии конфликтов по различным основаниям.
5. Статус и роль участников конфликта.
6. Факторы возникновения конфликтов.
7. Функции конфликта.
8. Понятие границ конфликта в конфликтологии. Виды границ конфликта.
9. Основные этапы развития конфликта (динамика конфликта).
10. Понятие и виды эскалации конфликта.
11. Способы разрешения конфликтов.
12. Основные тестовые методики для определения уровня конфликтности личности.
13. Понятие «управление конфликтом». Управление конструктивными и деструктивными конфликтами.
14. Технологии регулирования конфликтов: информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные.
15. Прямые методы разрешения конфликтов.
16. Косвенные методы разрешения конфликтов.
17. Понятие «стратегия поведения в конфликте». Основные стратегии.
18. Понятие «тактики поведения в конфликте». Основные виды тактик конфликтного взаимодействия.
19. Типология конфликтных личностей.
20. Переговоры. Сущность, виды, функции.
21. Основные этапы переговоров.
22. Психологические условия успеха на переговорах.
23. Психоаналитические теории изучения внутриличностных конфликтов (З.Фрейд, А. Лоудер, Э. Эриксон, Э. Фромм).
24. Традиция бихевиоризма в изучении внутриличностных конфликтов (Скиннер, Миллер).
25. Гуманистический подход к объяснению внутриличностных конфликтов (К. Роджерс, А. Маслоу).
26. Когнитивный подход к изучению внутриличностного конфликта (Л. Фестингер).
27. Мотивационный подход в изучении межличностных конфликтов.
28. Когнитивный подход в изучении межличностных конфликтов.
29. Деятельностный подход в изучении межличностных конфликтов.
30. Организационный подход в изучении межличностных конфликтов.
31. Типология межличностных конфликтов.
32. Уровни развития межличностного конфликта. Конфронтация, ссора, скандал.
33. Классификация групповых конфликтов.
34. Конфликт между личностью и группой.
35. Межгрупповые конфликты, их причины, функции, способы разрешения.

36. Классификация конфликтов в организации (Структурные, инновационные, позиционные, конфликты справедливости, динамические конфликты, ресурсные)
37. Управление и разрешение конфликтов в организации.
38. Манипулирование и влияние.
39. Специфика форм проявления управленческих конфликтов.
40. Понятие «стиль управления». Конфликты стиля управления.
41. Возможности предупреждения и разрешения управленческих конфликтов.
42. Семейный конфликт.
43. Политический конфликт.
44. Межнациональный конфликт.
45. Вооружённый конфликт.
46. Религиозный, расовый, этнический конфликты.
47. Конфликтологическая теория К. Маркса.
48. Конфликтологическая теория Л. Козера.
49. Конфликтологическая теория Р. Дарендорфа.
50. Общая теория конфликта К. Боулдинга.

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. Томоса.

4

I:

S: Первый международный центр разрешения конфликтов был создан:

- : в 1972 г. в США;
- +: в 1986 г. в Австралии;
- : в 1989 г. в Германии;
- : в 1985 г. в Швейцарии;
- : в 1992 г. в России.

5

I:

S: В России центр по разрешению конфликтов был создан:

- : в Москве в 1992 г.;
- +: в Санкт-Петербурге в 1993 г.;
- : в Сочи в 1995 г.;
- : во Владивостоке в 1993 г.;
- : в Твери в 1998 г.

6

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.

7

I:

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

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

8

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.

9

I:

S: Противоборство – это:

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

10

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.

11

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.

12

I:

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

- мотивы конфликта;
- позиции конфликтующих сторон;

- + предмет конфликта;
- стороны конфликта;
- образ конфликтной ситуации.

13

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.

14

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.

15

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.

16

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.

17

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.

18

I:

S: Теоретик, абсолютизовавший положительные функции конфликта:

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

19

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.

20

I:

S: Перечислите цели конфликтологии:

- +: исследование всех конфликтов, выступающих объектом науки;
- : интенсивное развитие конфликтологической теории;
- : создание системы конфликтологического образования в стране;
- : пропаганда конфликтологических знаний в обществе;
- : реабилитация участников конфликта.

21

I:

S: Перечислите структурные составляющие социального конфликта:

- +: субъекты конфликта;
- +: взаимоотношения между субъектами конфликта;
- +: предмет конфликта;
- : состояние окружающей среды, в которой конфликт возникает и развивается;
- +: характеристика второстепенных участников.

22

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.

23

I:

S: Перечислите динамические показатели конфликта:

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

24

I:

S: Перечислите второстепенных участников конфликта:

- + : подстрекатели;
- + : пособники;
- + : организаторы;
- + : судьи;
- + : посредники.

25

I:

S: Какая стадия конфликта является собственно конфликтом:

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

26

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 отеснить и даже уничтожить друг друга.

27

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.

28

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.

29

I:

S: Что является универсальным источником всех экономических конфликтов:

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

30

I:

S: Социобиологическая теория конфликта выводит его причину из:

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

31

I:

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

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

32

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.

33

I:

S: К методам ненасильственного протеста и убеждения относятся:

- + : лозунги, карикатуры и символы;
- + : письма поддержки или протеста;
- + : отказ от почестей;
- + : отлучение от церкви.

34

I:

S: Что является решающим в определении роли и функции участника конфликта:

- : его материальное положение и культура;
- : задачи, стоящие перед ним;
- + : его интересы и позиции.

35

I:

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

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

36

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.

37

I:

S: Проявления функции конфликта как средства инновации:

- : разрядка напряженности в межличностных и межгрупповых отношениях;
- : нахождение «общего языка»;
- : повышение уровня осведомленности сотрудников о положении дел;
- + : повышение активности мотивации к работе;
- + : содействие творчеству, новым и оптимальным решениям.

38

I:

S: Эскалация противоборства характерна для какой стадии конфликта:

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

39

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.

40

I:

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

- : подстрекатель;
- : посредник;
- + : противоборствующая сторона;
- : пособник;
- : судья.

41

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.

42

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.

43

I:

S: Отрасль социально-психологических исследований межличностных отношений в малых группах, осуществляемая с помощью количественных методов — это:

- : социодрама;
- : психодрама;
- + : социометрия;
- : стратометрия;
- : игротерапия.

44

I:

S: Нонконформизм - это:

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

45

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.

46

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.

47

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.

48

I:

S: Негативизм - это:

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

49

I:

S: Укажите виды внутриличностных конфликтов человека:

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

50

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.

51

I:

S: Перечислите основные последствия своевременно неразрешенного внутриличностного конфликта:

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

52

I:

S: При возникновении конфликта во время группового принятия решения, руководитель должен:

- : действовать авторитарно;
- + : контролировать ход процесса;
- : дать возможность членам группы самим разобраться в ситуации;
- : настоять на своем мнении.

53

S: Укажите виды причин внутриличностного конфликта:

- + : внутренние причины, корящиеся в противоречиях самой личности;
- + : внешние причины, обусловленные положением личности в социальной группе;
- : внешние причины, обусловленные положением личности в обществе.

54

I:

S: Грань, на которой взаимодействуют микро- и макросреда — это:

- : внутренний мир человека;
- : межличностные связи и отношения;
- + : малые группы;
- : личный опыт общения.

55

I:

S: Кто внес значительный вклад в разработку вопроса о влиянии рыночных отношений на внутриличностный конфликт:

- : Г. Гегель;
- : З.Фрейд;
- + : Э. Фромм;
- : Г.Зиммель;
- : К.Маркс.

56

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.

57

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.

58

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.

59

I:

S: Перечислите механизмы психологической защиты личности:

+: вытеснение и проекция;

+: сублимация и замещение;

+: агрессия и воображение;

+: рационализация и обособление.

60

I:

S: Какие проявления политического кризиса полнее раскрывают его суть:

–: массы открыто выражают свое недовольство политикой верхов;

–: кризис правительства;

–: кризис политического деятеля;

+: паралич власти;

–: кризис политической партии.

61

I:

S: Противоречия, возникающие в трудовых отношениях и условиях, связанных с их обеспечением:

–: конфликт поколений в процессе совместной деятельности;

–: конфликт в управлении;

–: гендерный конфликт;

+: конфликт в организации;

–: вооруженный конфликт.

62

I:

S: В рамках какой теории основу внутриличностного конфликта составляет категория противоречия, внутренней борьбы, возникающая на бессознательном уровне:

–: бихевиоризм;

–: необихевиоризм;

–: интеракционизм;

–: когнитивизм;

+: психоанализ.

63

I:

S: По сферам существования межличностные конфликты делятся на:

–: конструктивные;

+: семейные;

+: деловые;

–: латентные;

–: имущественные.

64

I:

S: Когнитивный диссонанс выражает:

- + : конфликт познавательных структур личности;
- : конфликт сознательных и бессознательных структур личности;
- : противоречивые взгляды на вопросы обучения и воспитания личности;
- : несогласованность, неопределенность, размытость прошлого жизненного опыта личности с настоящим;
- : столкновение различных способов мышления

65

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 воспитания и понимания;
- : конфликт воспринимается адекватно.

66

I:

S: Э. Эриксон выделил следующее количество стадий жизненного цикла личности:

- : 3;
- : 4;
- : 5;
- + : 8;
- : 10.

67

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.

68

I:

S: Одной из причин организационного конфликта является:

- : темперамент руководителя;
- : преобладание экстравертов в коллективе;
- : преобладание интровертов в коллективе;
- : преобладание в коллективе лиц одного пола;
- + : неравномерное и несправедливое распределение ресурсов и власти.

69

I:

S: Как называется конфликт, возникший в организации в связи с какими-либо нововведениями:

- : структурный;
- + : инновационный;
- : позиционный;
- : динамический;
- : конфликт ожиданий.

70

I:

S: Выделяют следующие виды политических конфликтов:

- : конфликт между классами общества;
- : конфликт между соц. группами общества, нацеленными на власть;
- : конфликты с участием политических партий и других общественных движений;
- : межэтнические конфликты, носящие политический характер;
- +: все перечисленное.

71

I:

S: Этнический конфликт:

- : конфликт, связанный с этическими нормами поведения граждан;
- : конфликт, связанный с этикой поведения профессиональных групп общества;
- +: конфликт, связанный с правами, интересами, суверенитетом этнических и национальных групп
- : конфликт различных культур, образа жизни и мышления;
- : конфликт, характерный для прошедшего периода человеческой истории.

72

I:

S: Объект политических конфликтов:

- +: политическая власть;
- : политическое влияние;
- : политические ценности;
- : статус политических групп.

73

I:

S: Перечислите функции трудового конфликта:

- : функция влияния;
- +: сигнальная функция;
- : творческая функция;
- : социально-психологическая функция;
- : мобилизационная.

74

I:

S: Перечислите основные причины субъективного характера, приводящие к трудовым конфликтам:

- +: сознательное нарушение работодателем или наемным работником трудового законодательства;
- +: незнание или неверное толкование норм трудового права;
- +: небрежное отношение работников к выполнению своих обязанностей;
- +: заблуждение сторон о наличии или отсутствии того или иного права у них по действующему законодательству;
- +: отсутствие трудового законодательства.

75

I:

S: Какие основные стили поведения участников межличностного конфликта из перечисленных выделяют:

- +: противоборство;
- : единоборство;
- +: уклонение;
- : нападение
- +: ассертивность.

76

I:

S: По занимаемой территории действия вооруженный конфликт бывает:

- + локальные;
- окружные;
- местные;
- + крупномасштабные;
- + региональные.

77

I:

S: Методы предотвращения внутривнутриполитических конфликтов:

- + силовое давление;
- + объединение политической контрэлиты;
- + манипулирование;
- прогнозирование;
- пропаганда.

78

I:

S: Специфика гендерного конфликта выражается:

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

79

I:

S: К особенностям деструктивного воспитания относят:

- + чрезмерные запреты для детей;
- + использование угроз в требованиях к детям;
- + непоследовательность и противоречивость действий родителей;
- + осуждение неверных действий ребенка взамен похвалы за достижения и успехи;
- + несовпадение взглядов родителей в вопросах воспитания.

80

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.

81

I:

S: Торговый стиль соответствует стратегии:

- сотрудничества;
- + компромисса;
- приспособления;
- соперничества;
- избегания.

82

I:

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

- кульминационный момент;

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

83

I:

S: Прием, при котором одна из сторон конфликта утверждает, что находится в безвыходной ситуации и предоставляет своему оппоненту информацию, подтверждающую эти слова:

- : рассчитанная задержка;
- : выбор из двух зол;
- + : «затвора»;
- : перехода к насилию;
- : улаживания инцидента.

84

I:

S: Мягкий стиль выражается формулой:

- : «выигрыш-проигрыш»;
- : «проигрыш-проигрыш»;
- : «выигрыш-выигрыш»;
- + : «проигрыш-выигрыш».

85

I:

S: Стратегии, соответствующие мягкому стилю:

- : сотрудничества;
- : компромисса;
- + : приспособления;
- : соперничества.

86

I:

S: Сотрудническому стилю соответствует:

- : игра промежуточными предложениями;
- : прием улаживания инцидента;
- + : метод принципиальных переговоров;
- : тактика сокрытия и открытия информации.

87

I:

S: Прием, при котором переговоры откладываются до тех пор, пока обострение конфликта не дойдет до такой степени, что противник окажется в очень невыгодном положении:

- + : рассчитанная задержка;
- : выбор из двух зол;
- : «затвора»;
- : перехода к насилию.

88

I:

S: Тактика, при которой с самого начала переговоров оппоненту предъявляются не все требования, а выдвигаются в ходе переговорного процесса последовательно, одно за другим:

- : ультимативная;
- + : выжимания уступок;
- : поглощения стрел;
- : психологического давления.

89

I:

S: Жесткий стиль выражается формулой:

- +: «выигрыш-проигрыш»;
- : «проигрыш-проигрыш»;
- : «выигрыш-выигрыш»;
- : «проигрыш-выигрыш».

90

I:

S: Стиль поведения в конфликте, при котором сторона стремится навязать другим свое решение проблемы, уповает только на свою силу, не приемлет совместных действий, проявляя элементы максимализма, включая силовое давление:

- +: конфронтация;
- : приспособление;
- : сотрудничество;
- : компромисс.

91

I:

S: Стиль реагирования в конфликте, построенный на уменьшении одной из сторон собственных притязаний, сглаживании противоречий, называется:

- : уклонением;
- : компромиссом;
- +: приспособлением.

92

I:

S: Какие из перечисленных ниже методов разрешения конфликта относятся к стратегическим:

- +: планирование социального развития организации;
- : сглаживание конфликта;
- : материальное и моральное вознаграждение за труд;
- : скрытые действия.

93

I:

S: Метод ухода от конфликта неприменим в случаях:

- : тривиальности проблем конфликта;
- : страха перед противоположной стороной;
- +: важности проблемы;
- : давления более важных обстоятельств.

94

I:

S: В случаях несущественных расхождений интересов, в условиях привычной модели действия сторон наиболее эффективным методом является:

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

95

I:

S: Определите, каких шагов требует стратегия «выиграть - выиграть»:

- : использовать конкуренцию;
- +: установить потребности другой стороны;
- : использовать власть путем принуждения;

+ : разработать варианты решений, удовлетворяющие потребности каждого.

96

I:

S: Какая стратегия поведения в конфликте делает из оппонентов партнеров:

+ : «выиграть - выиграть»;

- : «выиграть - проиграть»;

- : уход от конфликта;

- : подавление конфликта.

97

I:

S: «Метод силы» применяется в следующих случаях:

+ : когда необходимо быстрое, решительное действие;

- : для выработки интегративного решения;

+ : когда более сильная сторона осознает свою правоту;

- : при наличии времени для поиска альтернативы.

98

I:

S: Сигналами конфликта в межличностных отношениях являются:

- : напряжение;

- : недоразумение;

- : дискомфорт;

- : кризис;

+ : инциденты.

99

I:

S: Какие из нижеперечисленных действий являются формами ухода от конфликта:

+ : молчание;

+ : демонстративное удаление;

+ : затаенный гнев;

+ : депрессия;

+ : игнорирование обидчика;

+ : едкие замечания по «их» поводу;

+ : переход на «чисто деловые отношения».

100

I:

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

- : «сглаживания»;

- : «быстрого решения»;

+ : «скрытых действий».

101

I:

S: Модель конфликтного поведения, при которой личность стремится уладить конфликт, нацелена на поиск приемлемого решения, открыта, доброжелательна к сопернику:

+ : конструктивная;

- : деструктивная;

- : конформистская;

- : нонконформистская.

102

I:

S: Метод компромисса применяется в случаях:

+ : важности цели конфликта для обеих сторон;

- : ограниченности ресурсов;
- : нежелательности исхода «выигрыш – проигрыш».

103

I:

S: Тип конфликтной личности, для которой характерны импульсивность, агрессивность, высокий уровень притязаний, несамокритичность:

- + : неуправляемый;
- : ригидный;
- : бесконфликтный;
- : демонстративный;
- : сверхточный.

104

I:

S: Основные способы разрешения конфликта в парламенте:

- : навязывание своей воли другим участникам;
- : компромисс;
- + : консенсус.

105

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.

106

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.

107

I:

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

- : неуправляемый;
- + : ригидный;
- : бесконфликтный;
- : демонстративный;
- : сверхточный.

108

I:

S: Какой из перечисленных ниже методов урегулирования конфликтов признается универсальным:

- : уход от конфликта;
- + : переговоры;
- : откладывание разрешения конфликта;

–: примирение сторон через посредника.

109

I:

S: Конструктивное разрешение конфликта зависит от:

- +: адекватности его восприятия;
- +: открытости общения;
- +: атмосферы сотрудничества;
- +: использования силы;
- +: ориентации на разовый выигрыш.

110

I:

S: Наличие опыта выступает одним из существенных компонентов эффективности переговоров. Опытные участники переговоров больше времени отдают:

- +: поиску альтернатив;
- : диагностике;
- : тактикам;
- : поиску цели.

111

I:

S: Какие из перечисленных ниже требований относятся к посреднику на переговорах:

- +: в своих действиях он подчеркнуто нейтрален;
- : переговоры - предмет его самореализации;
- : он не должен подгонять дискутирующих;
- : имеет административную власть в выработке решений;
- +: он задает вопросы уточняет их, выдвигает предложения обеим сторонам для преодоления разногласий;
- : он отвечает за конкретное соглашение.

112

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.

113

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.

114

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.

115

I:

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

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

116

I:

S: Прекращение действия договора обозначается термином:

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

117

I:

S: Переговоры могут быть:

- + : индивидуальными (между двумя участниками);
- + : требующими обращения к третьему лицу;
- + : групповыми (командными).

118

I:

S: В качестве результатов переговоров выступают следующие акты:

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

119

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.

120

I:

S: Модель конфликтного поведения, которой соответствует данная поведенческая характеристика личности: пассивна, склонна к уступкам, непоследовательна в оценках, суждениях, поведении, легко соглашается с точкой зрения соперника, уходит от острых вопросов:

- : конструктивная;
- : деструктивная;
- + : конформистская;
- : нонконформистская.

Б. Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

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

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

6: Противоборство – это:

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

7: 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.

8: 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.

9: 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.

10: 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.

11: 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.

12: 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.

13: Теоретик, абсолютизовавший положительные функции конфликта:

- : Карл Маркс;
- : Георг Зиммель;
- : Толкотт Парсонс;

- : Ральф Дарендорф;
- + : Льюис Козер.

14: 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.

15: Перечислите негативные функции конфликта:

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

16: Перечислите динамические показатели конфликта:

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

17: 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 отеснить и даже уничтожить друг друга.

18: 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.

19: 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.

20: Социобиологическая теория конфликта выводит его причину из:

- : социального неравенства людей;
- : несовершенства человеческой психики;

+ : естественной агрессивности человека вообще.

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

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

22: 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.

23: Что является решающим в определении роли и функции участника конфликта:

- : его материальное положение и культура;
- : задачи, стоящие перед ним;
- + : его интересы и позиции.

24: 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.

25: Эскалация противоборства характерна для какой стадии конфликта:

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

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

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

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

- : подстрекатель;
- : посредник;
- + : противоборствующая сторона;
- : пособник;
- : судья.

28: 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.

29: Отрасль социально-психологических исследований межличностных отношений в малых группах, осуществляемая с помощью количественных методов — это:

- : социодрама;
- : психодрама;
- + : социометрия;
- : стратометрия;
- : игротерапия.

30: Нонконформизм - это:

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

31: 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.

32: 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.

33: Негативизм - это:

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

34: В рамках какой теории основу внутриличностного конфликта составляет категория противоречия, внутренней борьбы, возникающая на бессознательном уровне:

- : бихевиоризм;
- : необихевиоризм;
- : интеракционизм;
- : когнитивизм;
- + : психоанализ.

35: Когнитивный диссонанс выражает:

- + : конфликт познавательных структур личности;
- : конфликт сознательных и бессознательных структур личности;
- : противоречивые взгляды на вопросы обучения и воспитания личности;
- : несогласованность, неопределенность, размытость прошлого жизненного опыта личности с настоящим;
- : столкновение различных способов мышления

36: Объект политических конфликтов:

- + : политическая власть;
- : политическое влияние;
- : политические ценности;
- : статус политических групп.

37: Стратегии, соответствующие мягкому стилю:

- : сотрудничества;
- : компромисса;
- + : приспособления;
- : соперничества.

38: Прием, при котором переговоры откладываются до тех пор, пока обострение конфликта не дойдет до такой степени, что противник окажется в очень невыгодном положении:

- + : рассчитанная задержка;
- : выбор из двух зол;
- : «затвора»;
- : перехода к насилию.

39: Тактика, при которой с самого начала переговоров оппоненту предъявляются не все требования, а выдвигаются в ходе переговорного процесса последовательно, одно за другим:

- : ультимативная;
- + : выжимания уступок;
- : поглощения стрел;
- : психологического давления.

40: 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.

3.3 Практические (ситуационные) задачи

Задача 1

Определите тип конфликтной личности по характеристикам, которые даны в каждом из приведенных ниже вариантов:

- а) хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой, систематической работы; налицо эмоциональное поведение;
- б) подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен; обидчив;
- в) импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен;
- г) скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тревожностью;
- д) неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению.

Задача 2

Определите природу конфликта в следующей ситуации.

Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт.

Задача 3

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Задача 4

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите её в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Задача 5

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 6

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Опишите возможные варианты.

Задача 7

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль над его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 8

Охарактеризуйте условия, при которых субъект конфликта выбирает:

- стратегию борьбы;
- стратегию ухода;
- стратегию компромисса;
- стратегию уступки;
- стратегию сотрудничества.

Задача 9

Руководитель рекламного отдела крупной торговой фирмы г-н Н. любит свою работу и свой просторный кабинет. В нем он часто принимает посетителей. Общаясь с ними, г-н Н. предпочитает оставаться за рабочим столом и предлагает гостю расположиться в мягком кресле напротив окна. Исключение делается только для начальства. Какие выводы можно сделать относительно г-на Н.?

Задача 10

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. Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

Задача 11

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 12

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 13

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 во 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 14

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 15

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 16

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 17

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 18

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 надвигающийся конфликт: примиряя интересы или примиряя позиции конфликтующих?

Задача 19

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 создалось 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 использование оборудования учреждения. Что явилось причиной данного конфликта? Как следовало поступить господину Иванову, чтобы избежать такой ситуации?

Задача 20

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 Вопросы для устного опроса

Модуль I. Общая теория конфликта

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. Чем определяется возросший интерес к теории и практике конфликтов в современной России?
9. С именами каких ученых связано становление конфликтологии как относительно самостоятельной дисциплины?
10. В чем суть социально-биологических, социально-психологических, классовых, функционалистских, диалектических концепций конфликта?
11. Какие принципы положены в теорию конфликта Р. Дарендорфа? Объясните различия в понимании этой проблемы Р. Дарендорфом и К. Марксом.
12. Какой вклад в развитие конфликтологических знаний внесли М. Вебер и Г. Зиммель?
13. В чем сущность концепции позитивно- функционального конфликта Л. Козера?
14. Что понимается под конфликтом? Каковы структурные элементы конфликта?
15. Какие иллюзии выступают в качестве субъективных факторов конфликта?
16. Какие позитивные и негативные функции выполняет конфликт?
17. Для чего существуют типологии конфликта? Перечислите некоторые из видов конфликтов.
18. Чем отличаются между собой следующие участники конфликта: подстрекатель, пособник, организатор, посредник, судья?
19. Что такое мотивы, потребности, интересы и ценностные ориентации?
20. Какие потребности выделяет А. Маслоу в своей классификации?
21. Каким образом наши представления и действия влияют на развитие конфликта?
22. Чем характеризуются и отличаются друг от друга стадии развития конфликта?
23. Что такое инцидент и эскалация?
24. Что такое поведенческие паттерны?
25. Какая модель поведения в конфликте характеризуется стремлением уладить конфликт, доброжелательным отношением к сопернику?
26. Какой модели поведения в конфликте присущи нарушения этики общения, отказ от компромисса и т. п.?
27. Какая модель поведения в конфликте характеризуется непоследовательностью поведения, уходом от острых вопросов и т. п.?
28. Какие основные стратегии поведения в конфликте были предложены К. Томасом и Р. Килменом?
29. Какие составляющие в структуре человеческой личности выделяет Э. Берн?
30. Кто разработал теорию самоактуализации и манипуляции?

Модуль II. Особенности конфликтных ситуаций в различных сферах человеческой жизнедеятельности

1. При каких условиях (общесоциальных и личностных) возникают ВЛК?
2. Каковы способы предупреждения и разрешения ВЛК?

3. Почему ВЛК может иметь негативные последствия для окружающих?
4. Какие факторы способствуют суицидальному поведению человека?
5. В чем состоит сущность мотивационного конфликта? Чем он отличается от нравственного конфликта? Приведите примеры.
6. Что такое ролевой конфликт? Сравните межролевой и внутриролевой конфликты.
7. Что такое «фрустрация», «стресс», «внутриличностный конфликт»?
8. Из каких инстанций состоит человеческая психика согласно З. Фрейду?
9. В чем основная суть комплекса неполноценности А. Адлера?
10. В чем основная суть учения К. Юнга о природе ВЛК?
11. Какие основные типы ВЛК выделил К. Левин?
12. Что такое ВЛК с точки зрения А. Леонтьева?
13. Что такое межличностный конфликт и каковы его особенности?
14. Какие факторы влияют на межличностную совместимость (несовместимость)?
15. Что такое рефлексия в межличностном восприятии?
16. Какую роль играют стереотипы и установки в межличностном восприятии?
17. Каким образом межличностный конфликт взаимосвязан с внутриличностным и групповым?
18. Какие способы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов вы можете назвать?
19. Что такое транзакционный (транзакционный) анализ в межличностном восприятии по Э. Берну?
20. В чем состоит содержание управленческой деятельности по урегулированию и разрешению межличностных конфликтов?
21. Какие виды групповых конфликтов вы можете назвать?
22. Как вы понимаете феномен социальной (групповой) идентичности?
23. В чем заключаются особенности статусных и ролевых конфликтов в группе?
24. Что способствует предотвращению конфликтов между родителями и детьми?
25. Каким образом внутренняя и внешняя среда организации могут влиять на конфликты в этой организации?
26. Чем характеризуются позиционные, ресурсные и динамические конфликты в организации?
27. В чем проявляются особенности структурных и инновационных конфликтов в организации?
28. Что составляет основу социально-психологического климата трудового коллектива?
29. Какие последствия влечет конфликт в административно-управленческой системе?
30. Какие профилактические меры можно использовать для предотвращения конфликтов в организации?
31. Каковы причины, функции социального конфликта?
32. Что понимается под социальной напряженностью?
33. Каковы механизмы управления конфликтами в социальной сфере общества?
34. В чем состоит различие общесоциологических теорий межгруппового конфликта, развитых К. Марксом, Р. Дарендорфом и Л. Козером?
35. Что такое политический конфликт?
36. Что такое политический кризис?
37. Какие типы политических конфликтов выделяют?
38. Каковы причины политических конфликтов?
39. Что такое военный конфликт?
40. Какие методы предотвращения и разрешения межнациональных конфликтов существуют?
41. В чем состоят причины межкультурного конфликта?
42. Как социокультурные различия влияют на проявление религиозного конфликта?

43. Как социокультурные различия влияют на формирование и развитие этнических (расовых) конфликтов?
44. Каким образом коммуникативные препятствия могут стать основой для появления межкультурного конфликта?
45. Что такое «диалог культур» и что лежит в его основе?
46. В чем проявляется сущность политики мультикультурализма?
47. Что лежало в основе социалистической революции в России?
48. Что такое идеология? Охарактеризуйте основные идеологические течения в истории России.
49. Что послужило причиной распада Советского Союза?
50. В чем состоят угрозы национальной безопасности для современной России?

Модуль III. Технологии разрешения конфликтов

1. В каких основных формах конфликт может быть завершён?
2. Какие основные факторы определяют условия завершения конфликта?
3. Что следует понимать под разрешением конфликта?
4. В чем преимущество разрешения конфликта над другими формами его завершения?
5. Какие основные способы разрешения конфликта вы знаете?
6. Чем обуславливается приоритетное использование того или иного способа разрешения конфликтов?
7. Что относится к основным «шагам» алгоритма конструктивного разрешения конфликта?
8. В каких ситуациях целесообразно участие третьей стороны в разрешении конфликта?
9. Какие существуют важнейшие технологии регулирования конфликта?
10. Из каких периодов и этапов состоит переговорный процесс?
11. От чего зависит успех на переговорах?
12. Какие требования предъявляются к участнику переговоров?
13. Каким образом психологическая атмосфера может оказывать влияние на ход переговоров?
14. В чем проявляются особенности следующих негативных установок слушания - «преследователь», «спасатель», «жертва»?
15. Каким образом может происходить искажение информации?
16. Как соотносятся между собой понятия: «стратегия переговорного процесса» и тактика переговорного процесса?
17. Что такое манипуляция?
18. Какие виды манипуляции вы знаете?
19. Что означает стиль поведения в конфликтах?
20. Техника какого переговорного стиля сводится, в основном, к различным приемам демонстрации своей силы?
21. Что такое ультимативная тактика ведения переговоров?
22. В чем проявляется тактика выжимания уступок?
23. Какие приемы позволяют противодействовать тактике жесткого стиля?
24. В чем проявляется тактика «поглощение» стрел?
25. Какие шаги включает методика улаживания инцидента?
26. Какие приемы позиционного торга вы знаете?
27. Какие основные правила принципиальных переговоров вы знаете?
28. Как подготовиться к переговорам?
29. Что такое медиация?
30. В чем отличие медиации от судебной тяжбы?
31. На каких принципах основана медиация?

32. Какие функции выполняет медиатор?
33. Кто может быть медиатором?
34. Из каких стадий складывается процесс медиации?
35. В чем заключаются особенности проведения работы медиатором?
36. Какие особенности в работе медиатора по разрешению конфликта в организации существуют?
37. В чем состоит искусство медиации?
38. В чем особенность процесса медиации в России?

3.5 Доклад

1. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
2. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.
3. Проблема конфликта в средневековой философии и в философии эпохи Возрождения.
4. Проблема конфликта в философии Нового времени.
5. Проблема конфликта в классической немецкой философии.
6. Особенности развития теории конфликта в марксистской философии.
7. Вклад М. Вебера и Г. Зиммеля в развитие конфликтологических знаний.
8. Влияние теории конфликта К. Боулдинга на формирование конфликтологии.
9. Теория агрессии К. Лоренца.
10. Теория функционального конфликта Т. Парсонса.
11. Основные способы разрешения внутриличностного конфликта.
12. Механизмы психологической защиты.
13. Факторы, способствующие суицидальному поведению человека.
14. Нравственный конфликт.
15. Мотивационный конфликт.
16. Конфликт нереализованного желания.
17. Адаптационный конфликт.
18. Ролевой конфликт.
19. Конфликт неадекватной самооценки
20. Невротический конфликт.
21. Основные формы (типы) и факторы домашнего насилия.
22. Роль насилия в формировании личностных расстройств.
23. Семья как фактор профилактики девиации.
24. Конфликты во взаимоотношении родителей и детей.
25. Кризисные периоды супружеской жизни.
26. Типология конфликтных семей.
27. Психологическое консультирование конфликтных семей.
28. Специфика проявления административно-управленческого (организационно-управленческого) конфликта.
29. Методы предупреждения и управления конфликтами в организации.
30. Функции и последствия управленческих конфликтов в организации.
31. Значимость личного примера руководителя при урегулировании организационных конфликтов.
32. Стили руководства и управления организацией: общая характеристика.
33. Особенности демократического стиля руководства: слабые и сильные стороны.
34. Правовое регулирование административно-управленческих конфликтов.
35. Анализ личностных и деловых качеств «идеального» руководителя глазами трудового коллектива.
36. Субъективные причины трудовых конфликтов.

37. Объективные причины трудовых конфликтов.
38. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.
39. Индивидуальные трудовые споры.
40. Коллективные трудовые споры.
41. Последствия острых трудовых конфликтов в истории человечества.
42. Забастовка как крайняя форма проявления трудовых конфликтов.
43. Примириительные процедуры при трудовых конфликтах.
44. Технология консенсуса и компромисса.
45. Деятельность психологических центров и служб по урегулированию конфликтов.
46. Способы достижения убедительности в переговорах.
47. Характеристика «трудных» типов слушателей.
48. Арбитраж (третейский суд) в роли третьей стороны при разрешении конфликта.
49. Медиация как один из способов разрешения конфликтов с помощью третьей стороны.
50. Причины и способы преодоления сопротивления при переговорах.
51. Принятие решения при переговорах.
52. Национально-культурные различия в переговорах.

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:

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся П ВГАУ 1.1.01 – 2017, Положение о фонде оценочных средств П ВГАУ 1.1.13 – 2016

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 ОП и рабочей программой
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Галка Н.А.
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 Н.А.
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

4.3 Ключи (ответы) к контрольным заданиям, материалам, необходимым для оценки знаний

Находятся на кафедре у преподавателя, осуществляющего процедуру контроля