

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет физической культуры и спорта

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление конфликтами в спорте

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
49.04.01 - Физическая культура

Направленность образовательной программы
Менеджмент и экономика в сфере физической культуры и спорта

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Управление конфликтами в спорте относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

| Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции | | Наименование оценочного средства | |
|--|---|---|------------------------------------|------------------------------|
| | Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора) | Результаты обучения по дисциплине | Для текущего контроля успеваемости | Для промежуточной аттестации |
| УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | УК-6.1: Знает: - технологии определения профессиональной компетентности, основы рациональной организации труда и стадии профессионального развития. УК-6.2: Умеет: - оценивать результаты собственной профессиональной деятельности, вносить в нее коррективы. УК-6.3: Имеет опыт: - разработки и принятия решений по совершенствованию собственной деятельности. | УК-6.1: Принципы организации и координации бесконфликтного взаимодействия УК-6.2: Использовать технологии и техники разрешения и управления конфликтами в спортивной деятельности УК-6.3: Находить пути разрешения конфликта и уменьшать его негативное влияние на прогнозируемый результат управления | Практическое задание | Зачёт: Тест |
| ПК-6: способностью планировать и организовывать работу персонала физкультурно-спортивной организации, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности физкультурно-спортивной организации, осуществлять распределение | ПК-6.1: Знать: -методы и инструменты кадрового менеджмента - социально-психологические основы организации трудовой деятельности и построения взаимодействия и сотрудничества с субъектами физкультурно-спортивной деятельности ПК-6.2: Уметь: - выявлять потребности в персонале физкультурно-спортивных организаций; разрабатывать штатное расписание, организационную структуру | ПК-6.1: Знать: методы и инструменты конфликтологии ПК-6.2: - эффективно осуществлять посредническую деятельность; - применять методы и приемы управления и регуляции конфликтов ПК-6.3: навыками построения и развития эффективных бесконфликтных взаимодействий в физкультурно-спортивной | Практическое задание | Зачёт: Тест |

| | | | | |
|---|--|--------------|--|--|
| функций, полномочий и ответственности между исполнителями | и физкультурно-спортивной организации, определять функции и должностные обязанности персонала - разрабатывать систему мотивации персонала физкультурно-спортивных организаций; - планировать профессиональное и личностное развитие работников физкультурно-спортивных организаций ПК-6.3: Иметь опыт: - разработки стратегии управления персоналом физкультурно-спортивных организаций | деятельности | | |
|---|--|--------------|--|--|

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

| | очная | заочная |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Общая трудоемкость, з.е. | 2 | 2 |
| Часов по учебному плану | 72 | 72 |
| в том числе | | |
| аудиторные занятия (контактная работа): | | |
| - занятия лекционного типа | 8 | 6 |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | 8 | 4 |
| - КСР | 1 | 1 |
| самостоятельная работа | 55 | 57 |
| Промежуточная аттестация | 0 зачёт | 4 зачёт |

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

| Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины | Всего (часы) | в том числе | |
|---|--------------|--|--------------------------------------|
| | | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них | Самостоятельная работа обучающегося, |
| | | | |

| | | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы | | Всего | | часы | |
|---|-------|---------|--------------------------|---------|--|---------|-------|---------|-------|---------|
| | очная | заочная | очная | заочная | очная | заочная | очная | заочная | очная | заочная |
| Тема 1. Конфликт и его роль в спортивной деятельности. Причины возникновения конфликтов: объективные, личностные, организационно-управленческие, социально-психологические. функции конфликта | 14 | 13 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 10 | 11 |
| Тема 2. Структурная модель конфликта. Внутрличностный конфликт. Показатели: когнитивная, поведенческая сферы. Интегральные показатели. Типы конфликта (мотивационные ролевые когнитивные). Межличностный конфликт: содержательная и психологическая сторона конфликта. Основные сферы межличностных конфликтов (сфера проявления, типы, причины). Специфические особенности межличностных конфликтов. Последствия межличностных конфликтов. Групповой конфликт (по типу личность-группа группа-группа.) Личность-группа: структура конфликта, причины, формы проявления. Классификация конфликтов типа личность-группа (по Емельянову). Конфликты по типу группа-группа: деиндивидуализация взаимного восприятия, неадекватное социальное групповое сравнение; групповая атрибуция. | 19 | 18 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 15 | 15 |
| Тема3. Управление конфликтом. Принцип управления конфликтом (компетентности, сотрудничества, компромисса). Основные элементы управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение, урегулирование, завершение конфликта. Способы урегулирования конфликта. Возможные формы завершения конфликта. | 19 | 18 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 15 | 15 |

| | | | | | | | | | | |
|---|----|----|---|---|---|---|----|----|----|----|
| Тема 4. Организация эффективной спортивной команды. Характеристика эффективной команды: предназначение и ценности, результативность, оценка, признание, дееспособность, удовлетворение, коллективизм, творческий подход. Конфликтообразующие мотивы у тренеров, у спортсменов. Лидерство и руководство. Конфликтологическая компетентность личности: понятие, компоненты, формирование. Формы управления в команде: «Театр одного актера», «Совет», «Команда согласия». Стадии развития команды: формирование, конфликт, установление норм, реализация условий успеха на переговорах. | 19 | 18 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 15 | 16 |
| Аттестация | 0 | 4 | | | | | | | | |
| КСР | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | | |
| Итого | 72 | 72 | 8 | 6 | 8 | 4 | 17 | 11 | 55 | 57 |

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся кейс-задания

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-6

Задание 1. *Проведите психологический анализ установки тренера своей команде перед решающей встречей за призовое место в турнире и какой конфликт мог предшествовать данному матчу.*

«В предстоящем матче нужно сыграть, так, как вы умеете играть, решающие встречи, как вы должны играть, матчи на золотые медали. Результат будет зависеть от вашей собранности и самоотверженности, от умения помочь друг другу в трудную минуту. Прошу вас не брюзжать, если партнер ошибется, а прийти ему на помощь. Сегодня нужно сражаться за каждый мяч, за каждое очко, не щадить себя, падать на мяч, когда это нужно, даже лидерам, таким, как Белов. Все делать в интересах команды. Без полной самоотдачи и самопожертвования невозможно будет выиграть этот матч. Сегодня вы обязаны забыть о невзгодах, о личных обидах, которые, естественно, могут быть у каждого из вас. Личное «я» надо полностью подчинить интересам команды!».

Задание 2. *Учтите ситуацию и проанализируйте первое и второе обращения тренера к спортсменке перед стартами в ответственных соревнованиях.*

Олимпиада в г. Сочи. Тренер не без внутренних сомнений согласился выставить спортсменку не только на 1500 м, но и на 800 м, хотя перед этим она выдержала шесть стартов подряд. Перед первой дистанцией (800 м) тренер сказал спортсменке: «Не ждут от тебя золота, это ведь не твоя дисциплина. Будешь в шестерке - хорошо, а в призерах просто замечательно!». Перед второй дистанцией (1500 м) он сказал ей: «Одна золотая медаль у тебя уже есть, а если не будет второй, не страшно!».

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-6

Задание 1. За сотрудником А в организации слыла репутация человека, который любит перекладывать свою работу на других. Однажды на рабочем столе сотрудника Б случайно оказался документ, который по поручению начальника отдела должен был исполнить сотрудник А. Между сотрудниками А и Б разгорелся конфликт. По какому механизму возник конфликт? Выделите конфликтные ситуации и поводы.,

Задание 2. В одной фирме дежурный администратор из числа линейных руководителей доложил служебной запиской руководству фирмой о проблемных ситуациях, имевших место во взаимодействии персонала с клиентами. Оцените действия дежурного администратора при следующих уточняющих обстоятельствах: 1. Спорные вопросы с клиентами были разрешены на месте. 2. Фигурантами в служебной записке были сотрудники чужого подразделения по отношению к дежурному. 3. Дежурный не поставил в известность своего коллегу — руководителя соседнего подразделения, сотрудники которого фигурировали в служебной записке.

Задание 3. В одной организации, в процессе подготовки приказа о поощрении сотрудников по итогам работы за определенный период времени руководитель включил на поощрение сотрудника, не согласовав этот вопрос с линейным руководителем, в подразделении которого тот работает. Дайте оценку принятого решения.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

| Оценка | Критерии оценивания |
|--------------|--|
| превосходно | Тема раскрыта полностью, сформулированы выводы, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы, делает четкие выводы, полностью характеризующие работу. Доклад сопровождается иллюстративным материалом; автор представляет демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентируется, владеет научным и специальным аппаратом. Работа может быть представлена в качестве научной статьи на конференции студенческих работ |
| отлично | Выполнены все требования к докладу: тема раскрыта полностью, сформулированы выводы, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы, , делает четкие выводы, полностью характеризующие работу. Доклад сопровождается иллюстративным материалом; автор представляет демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентируется, владеет научным и специальным аппаратом |
| очень хорошо | Основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала. Грамотно выстроен демонстрационный материал, использующийся в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности, не может ответить на |

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| | некоторые вопросы, нечеткие выводы, характеризующие работу |
| хорошо | Основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада. Грамотно выстроен демонстрационный материал, использующийся в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности, не может ответить на некоторые вопросы, нечеткие выводы, характеризующие работу |
| удовлетворительно | Тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод. Студент рассказывает, но не объясняет суть работы, показывает уровень владения базовым аппаратом, но не может ответить на большинство вопросов, не может доказать правильность сделанных выводов |
| неудовлетворительно | Выступление не содержит достаточной информации по теме; продемонстрировано неумение выделять ключевые идеи; неумение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу. Представление чужой работы, плагиат. |
| плохо | Представление чужой работы, плагиат |

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

| Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций) | плохо | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | очень хорошо | отлично | превосходно |
|--|---|---|--|---|---|--|--|
| | не зачтено | | зачтено | | | | |
| <u>Знания</u> | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет. | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. |

| | | | | | | | |
|---------------|--|--|--|---|--|--|--|
| <u>Умения</u> | Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки | Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| <u>Навыки</u> | Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми и недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми и недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов | Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов | Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач |

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

| Оценка | | Уровень подготовки |
|------------|---------------------|--|
| зачтено | превосходно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой |
| | отлично | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично». |
| | очень хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо» |
| | хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо». |
| | удовлетворительно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно» |
| не зачтено | неудовлетворительно | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно». |
| | плохо | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо» |

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Тест

Зачёт

Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--|
| зачтено | правильные ответы составляют 50% и более |
| не зачтено | правильные ответы составляют менее 50% |

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-6
(Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки)

ПРИМЕРЫ ТЕСТОВЫХ ВОПРОСОВ:

Наука о конфликтах (конфликтология) как относительно самостоятельная теория возникла:

- в конце XIX века
- в 70-е годы XX века
- в начале XX века
- в 30-е годы XX века
- в конце 50-х годов XX века

Отметьте характерные черты конструктивных конфликтов:

- приводят к инновационным проблемам
- приводят к снижению качества управленческих решений
- способствуют оптимизации организационной структуры организации
- способствуют развитию сотрудничества у всех субъектов социального взаимодействия
- характеризуются причинами, которые кроются в проблемах отдельных личностей: характере, профессиональной компетентности и т. п.
- способствуют становлению групповой солидарности

Отметьте черты, присущие деструктивным конфликтам:

- снижают качество управленческих решений
- приводят к потере рабочего времени
- способствуют групповой солидарности
- характеризуются причинами, которые кроются в проблемах отдельных личностей (характере, профессиональной компетентности и т. п.)
- приводят к повышению эмоциональной и психологической напряженности в коллективе
- приводят к инновационным проблемам

То, из-за чего возникает конфликт:

- стороны конфликта
- мотивы конфликта
- позиции конфликтующих сторон
- предмет конфликта
- образ конфликтной ситуации

Что понимается под образом конфликтной ситуации?

- субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия целей конфликта
- истинные внутренние побудительные силы, подталкивающие субъект социального взаимодействия к конфликту
- субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия предмета конфликта
- то, из-за чего возникает конфликт
- то, о чем заявляют друг другу конфликтующие стороны

Отметьте наиболее верное определение конфликта:

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

Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

- наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций
- наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними
- наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим
- наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации
- наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях

Выберите наиболее верное определение конфликтной ситуации:

- накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними
- противоборство между субъектами социального взаимодействия, направленное на выяснение отношений
- случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия
- этап развития конфликта
- причина конфликта

К сторонам конфликта относятся:

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

Причина конфликта — это:

- то, из-за чего возникает конфликт
- явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его
- противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия
- стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт
- накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-6 (способностью планировать и организовывать работу персонала физкультурно-спортивной организации, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности физкультурно-спортивной организации, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями)

ПРИМЕРЫ ТЕСТОВЫХ ВОПРОСОВ:

Конфликтогены — это:

- проявления конфликта
- состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта
- поведенческие реакции личности в конфликте
- причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности
- слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту

Инцидент — это:

- 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
- стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта
- истинная причина конфликта

Какое из сочетаний приводимых понятий имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте? соглашение; сотрудничество; убеждение

- компромисс; критика; борьба
- сотрудничество; консенсус; уступка
- борьба; уход; убеждение
- уступка; уход; сотрудничество

Основными моделями поведения личности в конфликте являются:

- рациональная; иррациональная; конформистская
- борьба; уступка; компромисс
- компромисс; борьба; сотрудничество
- конструктивная; рациональная; деструктивная
- конструктивная; деструктивная; конформистская

Какие поведенческие характеристики присущи конструктивной модели поведения в конфликтном взаимодействии?

- стремится уладить конфликт; доброжелательно относится к сопернику; уходит от острых вопросов
- стремится уладить конфликт; проявляет выдержку и самообладание; уходит от острых вопросов
- не проявляет активности; уходит от острых вопросов; отказывается от компромисса
- доброжелательно относится к сопернику; стремится уладить конфликт; ведет себя открыто и искренне
- стремится к победе в конфликте; отличается выдержкой и самообладанием; непоследователен в оценках и суждениях

В ходе какого из этапов социального конфликта происходит предупреждение, стимулирование и регулирование конфликтного взаимодействия?

- возникновение и развитие социального противоречия как основы конфликтной ситуации
- инцидент
- конфликтное взаимодействие
- завершение конфликта

Укажите условия полного завершения конфликта:

- признание реальности конфликта конфликтующими сторонами
- потребность субъектов конфликта в его разрешении
- наличие необходимых средств и ресурсов для разрешения конфликта
- устранение конфликта вследствие влияния третьих лиц
- зрелость конфликта
- ликвидация дефицита информации в конфликте

Какой метод способствует не только описанию различных типов конфликтов, но и более глубокому уяснению их устойчивых, сущностных признаков, проявляющихся в многообразии форм социального противостояния?

структурно-функциональный метод

- метод типологизации
- прогностический метод
- процессуально-динамический метод
- разрешительный метод

Что относится к объективному содержанию конфликтной ситуации?

- мотивы сторон
- предмет конфликта
- объект конфликта
- микро- и макросреда
- нет правильного ответа

В конфликте выделяют такую характеристику оппонента, как ранг. Кто и что является рангом оппонента?

- сторона, которая первая заканчивает конфликт
- участник, подстрекающий к конфликту
- показатель силы в конфликте
- сторона, которая первая начинает конфликт
- участник, успокаивающий конфликт

Приведите соответствие стратегии поведения в конфликте и ее характеристики:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Сотрудничество • Избегание • компромисс • приспособление • соперничество | <ol style="list-style-type: none"> 1. позволяет осуществить поиск такого решения, которое удовлетворяло бы обе стороны 2. участник находится в ситуации конфликта, но без всяких активных действий по его разрешению 3. заключается в навязывании другой стороне предпочтительного для себя решения 4. предполагает взаимные уступки в чем-то важном и принципиальном для каждой стороны 5. основывается на понижении своих стремлений и принятии позиций оппонента |
|--|--|

Стратегии конфликта реализуются через различные тактики. Приведите соответствие тактики в конфликте и ее характеристики:

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • тактика дружелюбия • тактика захвата и удержания объекта конфликта • тактика давления • тактика коалиций • тактика сделок • тактика демонстративных действий | <ol style="list-style-type: none"> 1. включает корректное обращение, подчеркивание общего, демонстрацию готовности решать проблему, предъявление необходимой информации, предложение помощи, оказание услуги, извинение, поощрение 2. применяется в конфликтах, где объект материалов 3. предусматривает взаимный обмен благами, обещаниями, уступками, извинениями 4. включает предъявление требований, указаний, приказов, угрозы, вплоть до ультиматума, предъявление компромата, шантаж 5. выражается в образовании союзов, увеличение группы поддержки за счет руководителей, общественности, друзей, родственников, обращении в СМИ, различные органы власти 6. применяется с целью привлечения внимания окружающих к своей персоне |
|---|---|

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Бунтовская Л. Л. Конфликтология : учебное пособие / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 144 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-08403-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842867&idb=0>.
2. Емельянов Станислав Михайлович. Управление конфликтами в организации : Учебник и практикум для вузов / Емельянов С. М. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 219 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07226-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=761651&idb=0>.
3. Черкасская Галина Викторовна. Управление конфликтами : Учебник и практикум для вузов / Черкасская Г. В., Бадхен М. Л. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 236 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-05153-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=763264&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Скибицкий Э. Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие / Скибицкий Э. Г., Китова Е. Т. - Новосибирск : НГТУ, 2019. - 196 с. - Утверждено Редакционно-издательским советом университета в качестве учебного пособия. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции НГТУ - Социально-гуманитарные науки. - ISBN 978-5-7782-3859-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=729478&idb=0>.
2. Родюкова Т. Н. Управление конфликтами : учебное пособие / Родюкова Т. Н. - Москва : РТУ МИРЭА, 2021. - 99 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Социально-гуманитарные науки., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=757587&idb=0>.
3. Управление конфликтами и стрессами в таможенных органах : учебное пособие / Коновалова В.Г.; Калмыкова О.Ю.; Трубицын К.В.; Митрофанова А.Е. - Москва : Проспект, 2020. - 224 с. - ISBN 978-5-392-30588-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=773649&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Знаниум - <https://new.znanium.com/>

Лань - <https://e.lanbook.com/>

IPR Books - <http://www.iprbookshop.ru/>

Elibrary - <https://www.elibrary.ru/>

Национальная электронная библиотека (НЭБ) - <https://rusneb.ru/>

Межвузовская электронная библиотека (МЭБ) - <https://icdlib.nspu.ru/>

"ИВИС" (БД периодических изданий) - <https://dlib.eastview.com/browse>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 49.04.01 - Физическая культура.

Автор(ы): Гущина Людмила Александровна.

Заведующий кафедрой: Летягина Елена Николаевна, кандидат экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 07.11.2022, протокол № 4.