

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Конфликтология»

1. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы, в модульной структуре ОПОП

Дисциплина «Конфликтология» входит в базовую часть (Б1.Б.28) ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень высшего образования – бакалавриат), направленность (профиль) подготовки: Управление персоналом организации и должна быть логически увязана с основными дисциплинами данной направленности (профиля).

Теоретическую базу дисциплины составляют компетенции, полученные при изучении дисциплин: «Основы теории управления», «Организационное поведение», «Стрессменеджмент».

Дисциплина «Конфликтология» создаёт информационно-теоретическую базу для дисциплины «Стратегический менеджмент», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Этнопсихология», а также при написании выпускной квалификационной работы.

2. Целью изучения дисциплины «Конфликтология» является формирование у обучающихся теоретических знаний о причинах, формах, возможных последствиях конфликтов разного уровня, методологического подхода к изучению конфликтных взаимоотношений между субъектами экономической, трудовой деятельности, а также практических навыков по профилактике и разрешению потенциальных и возникших конфликтов.

3. Структура дисциплины

Конфликтология как учебная дисциплина. Понятие, структура и функции конфликта. Конфликт и социальное противоречие. Связанные с конфликтом явления. Разновидности конфликтов. Возможности практической работы с конфликтом.

4. Основные образовательные технологии

В ходе изучения дисциплин используются как традиционные (лекции, семинары, практические занятия), так и инновационные технологии (объяснительно-иллюстративный метод, активные и интерактивные методы: интерактивные лекции, творческое задание решение задач, сообщения по темам с презентациями).

5. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных и профессиональных компетенций:

– знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике ПК-30;

– владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации - ПК-32;

– способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике- ПК-37.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации

Уметь:

- диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение;

- диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в т.ч. с использованием современных средств коммуникации.

Владеть:

- современными технологиями управления конфликтами и стрессами

6. Общая трудоемкость дисциплины.

2 зачетных единицы (72 академических часа).

7. Формы контроля

Промежуточная аттестация – зачет.

8. Составитель Редькина Е.Б., зав. кафедрой психологии, к.псх.н, доцент