

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени М.В.ЛОМОНОСОВА»**

Социологический факультет

«ОДОБРЕНО»
Ученым советом факультета
Протокол №8 от 26 сентября 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Декан социологического факультета
профессор Н.Г. Осипова

26 сентября 2019 г.

Рабочая программа дисциплины

Конфликты в структуре экономического поведения

Уровень высшего образования:
Подготовка кадров высшей квалификации

Направление подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки
научно-педагогических кадров в аспирантуре:

39.06.01 Социологические науки

Направленность (профиль) подготовки - **Экономическая социология и демография**

Присваиваемая квалификация:
«Исследователь. Преподаватель-исследователь»

**Москва
2019**

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) по направлению подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре 39.06.01 Социологические науки, утвержденным приказом по МГУ от 23 июня 2014 г. № 552 с внесенными изменениями, утвержденными приказом по МГУ от 31 августа 2015 года № 831.

1. Характеристика курса

Социальные конфликты объективно неизбежны в любой социальной структуре. Более того, они являются необходимым условием общественного развития. Весь процесс развития общества состоит из конфликтов и консенсусов, согласия и противоборства. Сама социальная структура общества с ее жесткой дифференциацией различных классов, социальных слоев, групп и отдельных индивидов представляет собой неиссякаемый источник конфликтов. И чем сложнее социальная структура, чем более дифференцировано общество, чем больше в нем свободы, плюрализма, тем больше несовпадающих, а порой и взаимоисключающих интересов, целей, ценностей и, соответственно, больше источников для потенциальных конфликтов. Однако в сложной социальной системе существует и больше возможностей и механизмов для успешного решения конфликтов, для нахождения консенсуса. Поэтому проблема любого общества, любой социальной общности состоит в том, чтобы не допустить (максимально снизить) негативные последствия конфликта, использовать его для позитивного решения возникших проблем.

В результате освоения дисциплины аспиранты сформируют знания методологических основ исследования природы социальных конфликтов, социальных аспектов экономических, политических и международных конфликтов, социологическом обеспечении урегулирования социальных конфликтов.

2. Цель и задачи дисциплины:

формирование теоретических знаний и практических навыков для урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов

3. Перечень компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины компетенций:

Общепрофессиональные компетенции

- способность к самостоятельному обучению новым методам исследования и к их развитию, к совершенствованию информационных технологий при решении задач профессиональной деятельности (ОПК-3);
- способность использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем (ОПК-6);

Профессиональные компетенции

- владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов (ПК-1);
- владение культурой научного исследования в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов, в том числе с использованием новейших информационно-коммуникационных технологий (ПК-2);
- способность адаптировать результаты современных социологических исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых,

- экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для решения широкого круга социальных проблем, возникающих в деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики (ПК-4);
- способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК-5).

4. Место дисциплины в структуре Основной образовательной программы

Место дисциплины в структуре ООП - вариативная часть ООП, дисциплина по выбору аспиранта, обязательна для освоения на 2 году обучения в 3 семестре. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, (144 академических часа).

5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Общепрофессиональные компетенции	
ОПК-3: способность к самостоятельному обучению новым методам исследования и к их развитию, к совершенствованию информационных технологий при решении задач профессиональной деятельности	ЗНАТЬ информационные технологии, используемые при решении задач профессиональной деятельности Код 31 (ОПК-3) УМЕТЬ: самостоятельно осваивать и развивать новые методы исследования Код У1 (ОПК-3)
ОПК-6: способность использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем.	ЗНАТЬ: современные подходы к прогнозированию и проектированию инновационного развития социальных систем Код 31 (ОПК-6) УМЕТЬ: использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем Код У1 (ОПК-6)
Профессиональные компетенции	
ПК-1: владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и	ЗНАТЬ: основные методы теоретических и экспериментальных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов Код 31 (ПК-1) ; УМЕТЬ: использовать методологию теоретических и экспериментальных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
межличностных конфликтов	конфликтов Код У1 (ПК-1)
ПК-2: владение культурой научного исследования в области конкурентного поведения, в том числе с использованием новейших информационно-коммуникационных технологий	ЗНАТЬ: основные подходы к научному исследованию в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов Код 31 (ПК-2) УМЕТЬ: использовать новейшие информационно-коммуникационные технологии при проведении научного исследования в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов Код У1 (ПК-2)
ПК-4: способность адаптировать результаты современных исследований в области конкурентного поведения для решения широкого круга социально-экономических проблем, возникающих в деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики	ЗНАТЬ: основные результаты современных социологических исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов Код 31 (ПК-4) УМЕТЬ: адаптировать результаты современных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для решения широкого круга социально-экономических проблем, возникающих в деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики Код У1 (ПК-4)
ПК-5: способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития конкурентного поведения для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций	ЗНАТЬ: результаты исследований, закономерности и тенденции развития урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов Код 31 (ПК-5) УМЕТЬ: использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций Код У1 (ПК-5)

6. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Объем дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 ак. часа, из которых 24 ак. часов составляет контактная работа аспиранта с преподавателем (12 ак. часов занятия лекционного типа, 12 ак. часов занятия семинарского типа), 120 ак. часов составляет самостоятельная работа аспиранта. Промежуточная аттестация – экзамен.

7. Форма обучения - очная.

8. Используемые образовательные технологии

А. Образовательные технологии:

- Проведение лекционных занятий дискуссионного формата с использованием мультимедийных технологий;
- использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода посредством кейс-технологий;
- применение интерактивных обучающих технологий: групповые дискуссии, круглые столы;
- использование творческих заданий (эссе) и разработка индивидуальных и групповых проектов;
- формирование индивидуальных образовательных траекторий посредством проведения учебных исследований и подготовки аналитического доклада;
- ролевые игры.

Б. Научно-исследовательские технологии:

- стимулирование поиска дополнительной информации для подготовки к групповым дискуссиям по темам дисциплины;
- стимулирование работы аспирантов с материалами периодических изданий; интернет-источниками; международными научными электронными базами для поиска информации о современной предпринимательской практике. новейшими направлениях развития теории управления персоналом.

9. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины Форма промежуточной аттестации по дисциплине	Всего (академические часы)	В том числе							
		Контактная работа, ак. часы из них					Самостоятельная работа обучающегося, ак. часы из них		
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации	Всего	Выполнение домашних заданий	Подготовка рефератов и т.п.	Всего
Раздел 1. Методологические основы исследования природы социальных конфликтов: концепции, модели, понятие									
Тема 1. Определение предметного поля конфликтологии. Конфликт как социальное	12	1	1	–	–	2	5	5	10

явление: парадигмы конфликтологии									
Тема 2. Системные характеристики конфликтов: функции, типология и динамика	12	1	1	–	–	2	5	5	10
Тема 3. Способы предупреждение и урегулирование социальных конфликтов.	12	1	1	–	–	2	5	5	10
Раздел 2. Социальные аспекты экономических, политических и международных конфликтов									
Тема 4. Социальные аспекты экономических конфликтов; особенности социально-трудовых конфликтов	12	1	1	–	–	2	5	5	10
Тема 5. Социальные аспекты экономических конфликтов; особенности социально-экономических конфликта в современной России.	12	1	1	–	–	2	5	5	10
Тема 6. Факторы возникновения, формы проявления и способы предупреждения и урегулирования социально-экономических конфликтов.	12	1	1	–	–	2	5	5	10
Тема 7. Социальные аспекты политических конфликтов: особенности политических конфликтов.	12	1	1	–	–	2	5	5	10
Тема 8. Социальные аспекты политических конфликтов.	12	1	1	–	–	2	5	5	10
Тема 9. Социальные аспекты международных конфликтов: особенности международных конфликтов и направления их предупреждения.	12	1	1	–	–	2	5	5	10
Тема 10. Переговоры как способ предупреждения и разрешения конфликтов.	12	1	1	–	–	2	5	5	10
Раздел 3. Социологическое обеспечение урегулирования социальных конфликтов									
Тема 11. Социологическое обеспечение диагностики причин конфликтов.	12	1	1	–	–	2	5	5	10
Тема 12. Модель субъекта переговорного процесса.	12	1	1	–	–	2	5	5	10
Промежуточная аттестация – экзамен	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Итого	144	12	12	–	–	24	60	60	120

Содержание дисциплины

Раздел 1. Методологические основы исследования природы социальных конфликтов: концепции, модели, понятие.

Тема 1. Определение предметного поля конфликтологии. Конфликт как социальное явление: парадигмы конфликтологии.

Основные подходы к понятию «конфликт», генезис идей о конфликтах, становление конфликтологии как научной дисциплины, объект, предмет, методы и функции конфликтологии.

Социально-биологическая, классовая парадигма. Социально-психологическая парадигма: конфликт как стадия развития социальной напряженности. Структурно-функциональная и диалектико-созидательная парадигмы конфликтологии. Вклад в развитие теории конфликта К.Маркса, Г.Зиммеля, М.Вебера, Э.Дюркгейма, Р.Дарендорфа, Л.Козера и др.

Тема 2. Системные характеристики конфликтов: функции, типология и динамика

Системные характеристики конфликтов; структура конфликта как целостного социального явления: действующие силы конфликта - объективно составляющие, субъективно составляющие элементы конфликта.

Функции конфликта: сигнальная, интегративная, дезинтегративная, инновационная, социально-психологическая и пр. Динамика конфликта: конфликт как стадия развития социальной напряженности. Предконфликтная стадия. Стадия развития конфликта, Стадия разрешения конфликта.

Внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые. Конфликты в различных сферах человеческой деятельности: конфликты в организациях, семейные, между руководителем и подчиненными, трудовые, экономические, политические межгосударственные, межэтнические, юридические и пр.

Тема 3. Способы предупреждение и урегулирование социальных конфликтов. Стратегии управления конфликтами. Социальные технологии управления конфликтами: организационные способы разрешения конфликтов, посредничество, суд, деловые переговоры как эффективные способы разрешения конфликтов

Раздел 2. Социальные аспекты экономических, политических и международных конфликтов.

Тема 4. Социальные аспекты экономических конфликтов; особенности социально-трудовых конфликтов

Отличие понятия «социально-трудовой конфликт» и «социально-экономический конфликт». Трудовые конфликты: типы, виды, причины. Забастовка как вид трудового конфликта. Специфика забастовок в современной России.

Тема 5. Социальные аспекты экономических конфликтов; особенности социально-экономических конфликта в современной России. Понятие «социально-экономический конфликт». Причины экономических конфликтов: 1. Дефицит экономических ресурсов как интегральная причина экономического конфликта. 2. Неравномерное, несправедливое распределение дефицитных ресурсов как причина экономических конфликтов. 3. Относительное и абсолютное обнищание, бедность и нищета и др. 4. Социально-психологические механизмы экономических конфликтов. Особенности социально-экономических конфликтов в современной России: перерастание социально-экономических конфликтов в политические, несправедливая приватизация госсобственности, средств производства и снижение социальных гарантий граждан и пр.

Тема 6. Факторы возникновения, формы проявления и способы предупреждения и урегулирования социально-экономических конфликтов.

Факторы, способствующие возникновению социального неравенства и экономических конфликтов в 90 гг. 20 в.: коррупция, разворовывание бюджетных средств, рост теневой экономики и доходов от криминальной деятельности (поборы, финансовые махинации и пр.), угроза безработицы, ликвидация предприятий и др.

Формы проявления социально-экономических и трудовых конфликтов: появление новых общественно-политических движений в начале 2005 г. - пенсионеры, автомобилисты, молодежь, как формы проявления экономических конфликтов. Забастовки отдельных предприятий и целых отраслей (шахтеры, энергетики, учителя, врачи), региональные акции протеста (забастовки, митинги, пикетирование) и пр.

Способы предупреждение и урегулирование социально-экономических конфликтов: двухсторонние, трехсторонние договоры, система социального партнерства, «мониторинг региональных напряжений и конфликтов» и др.

Тема 7. Социальные аспекты политических конфликтов.

Субъекты и объект политических конфликтов, понятие политической конфликт, отличие политического конфликта от социально-политического. Особенности политических конфликтов: публичность, всеобщая значимость, обусловленность властью,

идеологических характер мотивации конфликта, институциональная организованность субъектов, символическая идентификация и пр.

Тема 8. Социальные аспекты политических конфликтов. Типология политических конфликтов: горизонтальные, вертикальные, статусно-ролевые, режимные, конфликты ценностей, конфликты интересов и пр.

Причины политических конфликтов, объективные и субъективные факторы.

Урегулирование и разрешение политических конфликтов. Переговоры, как способ предупреждения и разрешения политических конфликтов.

Тема 9. Социальные аспекты международных конфликтов: особенности международных конфликтов и направления их предупреждения. Особенности международных конфликтов: 1. Факторы, определяющие специфику международных конфликтов. 2. Основания, определяющие виды и специфику МК. 3. Специфика территориальных конфликтов. 4. Взаимосвязь межгосударственного конфликта с внутривнутриполитическими конфликтами. 5. Применение военной силы, использование войны как особенность межгосударственного конфликта. 6. Конструирование «жертвы» как способ управляемой конфликтной ситуации в международных конфликтах. Направления предупреждения политических конфликтов: 1. *Интернационализация жизни* мирового сообщества в хозяйственно экономической, политической и культурной сферах. 2. Строгое соблюдение всеми сторонами и народами принципов мирного сосуществования и пр.

Тема 10. Переговоры как способ предупреждения и разрешения конфликтов. Теоретические основания реализации переговоров как способа предупреждения конфликтов. Концепция и методы ведения деловых переговоров: методы улучшения восприятия и общения сторон, методы определения позиция и интересов участников переговоров, методы изобретения взаимовыгодных вариантов реализации интересов участников переговоров, методы использования объективных критериев для оценки обоснованности и справедливости интересов участников переговоров вариантов решения проблемы и пр.

Раздел 3. Социологическое обеспечение урегулирования социальных конфликтов

Тема 11. Социологическое обеспечение диагностики причин конфликтов. Роль социологических исследований, тестов и профессиограмм в работе с персоналом: в определении причин социально-трудовых и экономических конфликтов на ранней стадии развития социальной напряженности, конфликтов на уровне психологической и личностной несовместимости работников.

Тема 12. Модель субъекта переговорного процесса.

Социально-психологический портрет эффективного переговорщика в экономической и политической сфере. Методы исследования и диагностики уровня эмоциональной устойчивости (неустойчивости) личности по методике Кэттелла. Психологические основания агрессии (социально-биологическая парадигма конфликтов).

10. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы аспирантов по дисциплине

Примерный перечень заданий для самостоятельной работы аспирантов:

1. Подготовка к развернутой беседе: «В чем сущность комплексного использования парадигм конфликтологии для исследования природы и причин социальных конфликтов, конфликтов в структуре экономического поведения?»

2. Подготовить доклады (5-10) минут и презентацию (10-20 слайдов) к теме «Конфликт как социальное явление: парадигмы конфликтологии»:

Генезис идей о конфликтах и становление конфликтологии как научной дисциплины.

Парадигмы конфликтологии: социально-биологическая.

Парадигмы конфликтологии: классовая парадигма.

.Социально-психологическая парадигма.

Вклад в развитие теории конфликта внесли известные исследователи социологического направления (К.Маркс, Г.Зиммель, М.Вебер, Э.Дюркгейм, Р.Дарендорф, Л.Козер и др.)

3. Подготовить доклады (5-10) минут и презентацию (10-20 слайдов) к вопросам:

Типология социальных конфликтов.

Стратегии управления конфликтами

Технологии управления конфликтами: организационные способы разрешения конфликтов, посредничество, суд, деловые переговоры как эффективные способы разрешения конфликтов.

4. Провести анализ трудовых конфликтов в отрасли, в организации (на выбор аспиранта): типы, виды, причины конфликтов в сфере труда.

5. Написание эссе. Эссе должно составлять не менее 10 000 знаков и оценивается по следующим критериям: авторский взгляд на проблему, умение выделить объект, предмет, сформулировать проблемы, рассматриваемые в эссе, уровень аргументации, знание литературы. Темы эссе:

- 1) Понятие «социально-экономический конфликт». Дефицит экономических ресурсов как интегральная причина экономического конфликта.
- 2) Забастовка как вид трудовых конфликтов. Динамика забастовок в России.
- 3) Социально-психологические механизмы экономических конфликтов в теории относительной депривации.
- 4) Особенности социально-экономических конфликтов в современной России: причины перерастание социально-экономических конфликтов в политические.
- 5) Способы предупреждение и урегулирование социально-экономических конфликтов.
- 6) Какова причина появления новых общественно-политических движений в России вначале 2005 г.
- 7) Особенности политических конфликтов.
- 8) Типология политических конфликтов.
- 9) Причины политических конфликтов.
- 10) Способы урегулирование и разрешение политических конфликтов.
- 11) Факторы, определяющие специфику международных конфликтов.
- 12) Специфика территориальных конфликтов.
- 13) Взаимосвязь межгосударственного конфликта с внутривнутриполитическими конфликтами, как важнейшая особенность международного конфликта.
- 14) Особенности и значение применение военной силы, использование войны в межгосударственных конфликтах.
- 15) Конструирование «жертвы» как способ управляемой конфликтной ситуации в международных конфликтах.
- 16) Основные направления предупреждения международных конфликтов.
- 17) Переговоры, как способ предотвращения и разрешения трудовых конфликтов: концепция и методы ведения деловых переговоров.
- 18) Социологическое обеспечение урегулирования конфликтов: роль социологических исследований, тестов и профиограмм в работе с персоналом: в определении причин социально-трудовых и экономических конфликтов на ранней стадии развития социальной напряженности.
- 19) Роль социологических исследований, тестов и профиограмм в определении конфликтов на уровне психологической и личностной несовместимости работников. Психодиагностика, психокоррекция, отбор персонала, расстановка по зонам ответственности.
- 20) Основные особенности тестовой методики 16-ти факторного личностного опросника Р. Кэттелла: цели, методы сбора и обработки данных,

интерпретация факторов, оценка валидности метода и достоверности полученных данных.

21) Методы исследования и диагностики уровня эмоциональной устойчивости (неустойчивости) личности: показатели по методике Р. Кэттелла.

6. Составление обзоров.

- 1) Обзор основных зарубежных сетевых ресурсов по проблеме социально-трудовых, экономических и политических конфликтов.
- 2) Обзор основных международных научных конференций по проблемам конфликтологии.
- 3) Обзор основных периодических изданий по проблемам теории социальных конфликтов.

11. Фонд оценочных средств

Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения

№ п/п	Контролируемые учебные элементы дисциплины (результаты по разделам)	Наименование оценочного средства
1.	Теоретические вопросы природы социальных конфликтов, конфликтов в структуре экономического поведения - <i>социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</i> ; работы классиков; Виды исследований в управлении; видение и умение работать с информационными источниками по экономической социологии и демографии в области конфликтологии.	Доклад, сообщение, контрольная работа
	Составление программы исследования, постановка проблемы исследования, выбор эмпирического объекта, определение целей и задач исследования, умение определять особенности и ограничения эмпирических методов исследования; умение читать результаты эмпирических исследований	Кейс-задача
	Соблюдение правовых, этических, экономических и информационных норм при проведении исследований и публикации их результатов	Задача, решение кейсов
2.	Прогнозирование наиболее важных последствий управленческих решений по урегулированию конфликтных ситуаций.	Творческая работа
3.	Работа с первичной социологической информацией, анализ результатов проведенных исследований, умение соотносить исследовательские проблемы, цели и задачи исследования и предлагаемые эмпирические методы исследования	Деловая игра Решение кейсов Подготовка группового проекта
4.	Обоснование применяемых методов и прогнозирование результатов	Презентация и защита проектов

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

По курсу проводится три контрольных среза. Каждый срез складывается из оценки выполнения всех заданий и решения задач.

Промежуточная аттестация предполагает выполнение не менее трех практических работ с использованием социологических данных.

Предполагается, что данный вид учебной деятельности укрепит:

1) представления аспирантов о социальной значимости профессии социолога, 2) понимание сущности и значение информации в развитии современного общества, 3) навыки использования основных положений и методов социально-экономических наук при решении профессиональных задач в области социологии; 4) навыки работы с компьютером как средством управления информацией, способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях.

Качественное выполнение практических работ будет способствовать формированию общекультурных и профессиональных компетенций.

Практическая работа состоит из трех частей – расчетной, аналитической и прогностической. Каждая составляющая ориентирована на формирование различного типа компетенций, знаний и умений.

Расчетная составляющая – аспиранты производят расчеты статистических и социологических показателей, рейтингов в рамках заданной темы. Цель – формирование профессиональных навыков работы с цифровым материалом, формирование умения обрабатывать и анализировать данные для подготовки аналитических решений, экспертных заключений и рекомендаций в области социального развития; развитие способности применять в профессиональной деятельности базовые и профессионально-профилированные знания и навыки по анализу статистической информации.

Аналитическая составляющая – по имеющимся данным аспиранты составляют таблицы, строят графики и диаграммы, т.е. представляют информацию в табличной и графической форме. Цели:

1) развитие способности к восприятию, обобщению, анализу информации
2) формирование готовности аспирантов участвовать в составлении и оформлении научно-технической документации, научных отчетов, представлять результаты исследовательской работы с учетом особенностей потенциальной аудитории.

Прогностическая составляющая – аспиранты анализируют социологические данные, данные официальной статистики, пишут выводы по работе. Цели:

1) развитие способности к восприятию, обобщению, анализу информации;
2) формирование умения логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь,
3) формирование умения обрабатывать и анализировать данные для подготовки аналитических решений, экспертных заключений и рекомендаций в области социального развития;
4) развитие способности использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач.

Показатели и критерии оценивания различных видов работ

Вид работы	Оценка/процент	Описание критериев оценки
Работа на семинаре	отлично	Аспирант на каждом занятии демонстрирует знание рекомендованной основной и дополнительной литературы, активно участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал и демонстрирует

		способность применить его к анализу социальных и культурных, управленческих реалий. Принимает участие в подготовке и обсуждении докладов, демонстрирует способность к самостоятельной работе.
	хорошо	Аспирант на каждом занятии демонстрирует знание рекомендованной основной литературы, участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал, иногда демонстрирует способность применить его к анализу социальных и культурных, управленческих реалий.
	удовлетворительно	Аспирант очень нестабильно участвует в работе семинаров, изредка демонстрирует знание основной рекомендованной литературы и/или принимает участие в обсуждении. На занятиях ведет себя откровенно пассивно.
	неудовлетворительно	Аспирант не посещал занятия, или посещал редко и не принимал участия в работе.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Типовая практическая работа.

Метод анализа документов. Содержательный анализ результатов исследования ФОМ, ВЦИОМ и других исследовательских центров, экспертного мнения руководителей бизнес-структур. Контент-анализ освещения социально-трудовых конфликтов в СМИ.

Выполнение практической работы. Метод наблюдения за работой руководителей бизнес-организациями по урегулированию социально-трудовых конфликтов.

Вид работы	Оценка	Описание критериев оценки
Практическая работа	отлично	Оценка отлично ставится в случае обязательного соответствия работы следующим <i>пяти требованиям</i> : <ul style="list-style-type: none"> - задание выполнено в полном объеме (на 100%); - использованы различные методы анализа; - проведен добротный анализ проблемы; - результаты изложены хорошим языком с употреблением научной социологической лексики; - отличное оформление работы
	хорошо	Если частично не соблюдается одно требование из пяти
	удовлетворительно	Если не соблюдаются три требования из пяти

	неудовлетворительно	Если не соблюдается более трех требований из пяти
--	---------------------	---

Типовая контрольная работа

Кейс-задача

по дисциплине «Конфликты в структуре экономического поведения»

Задание:

- Используя результаты исследований управления, размещенных на сайтах ведущих социологических центров и в СМИ предложить собственную классификацию видов исследований и интерпретации результатов

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если предоставленный материал соответствует критериям оценок от «удовлетворительно» до «отлично»
- оценка «не зачтено» выставляется при неудовлетворительной оценке или если аспирантом не представлена работа вообще

Кейс-задача

по дисциплине Конфликты в структуре экономического поведения

Задание:

- Причины массовых протестов и выступлений, агрессивного поведения граждан (с позиции теоретических основ исследования социальных конфликтов).

Парадигмы конфликтологии

Парадигмы конфликтологии как методологические основы комплексного, сравнительного анализа социальной природы и причин социально-трудовых конфликтов.

Социально-биологическая.

Классовая парадигма.

Социально-психологическая парадигма: конфликт как стадия развития социальной напряженности.

Структурно-функциональная

Диалектико-созидательная парадигма конфликтологии.

Критерии оценки:

Контрольная работа	отлично	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Аспирант свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в них, при необходимости подкрепляет свой ответ цифровыми данным, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу.
--------------------	---------	---

хорошо	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы контрольной работы.
удовлетворительно	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы
неудовлетворительно	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Аспирант не владеет в полной мере даже основными источниками и литературой, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы.

Контрольные вопросы по дисциплине «Конфликты в структуре экономического поведения»»

1. Предметное поле конфликтологии: основные подходы к понятию «конфликт», генезис идей о конфликтах и становление конфликтологии как научной дисциплины.
2. Объект, предмет, методы конфликтологии.
3. Социальные функции конфликтологии.
4. Парадигмы конфликтологии: социально-биологическая.
5. Характеристики эмоционально-неустойчивой личности (по методики Кэттелла)
6. Парадигмы конфликтологии: классовая парадигма.
7. Социально-психологическая парадигма: понятие социальной напряженности, признаки социальной напряженности. Стадии социальной напряженности. Конфликт как стадия развития социальной напряженности
8. Структурно-функциональная парадигма конфликтологии.
9. Диалектико-созидательная парадигм конфликтологии.
10. Вклад в развитие теории конфликта внесли известные исследователи социологического направления (К.Маркс, Г.Зиммель, М.Вебер, Э.Дюркгейм, Р.Дарендорф, Л.Козер и др.)
11. Системные характеристики конфликтов; структура конфликта как целостного социального явления: действующие силы конфликта - объективно составляющие элементы конфликта
12. Субъективно составляющие элементы конфликта
13. Функции социального конфликта
14. Типология социальных конфликтов
15. Стратегии управления конфликтами
16. Технологии управления конфликтами: организационные способы разрешения конфликтов, посредничество, суд, деловые переговоры как эффективные способы разрешения конфликтов
17. Трудовые конфликты: типы и виды конфликтов в сфере труда.

18. Причины трудовых конфликтов
19. Забастовка как вид трудовых конфликтов
20. Понятие «социально-экономический конфликт». Дефицит экономических ресурсов как интегральная причина экономического конфликта. Производство и распределение экономических ресурсов как причины социального конфликта в обществе.
21. Диалектическая теория конфликта (К.Маркс, Р.Дарендорф и др.) о неизбежности социальных конфликтов.
22. Неравномерное, несправедливое распределение дефицитных ресурсов как причина экономических конфликтов. Относительное и абсолютное обнищание, бедность и нищета как причины и факторы экономических конфликтов.
23. Децильный коэффициент и его использование для оценки соотношения в доходах между «бедными» и «богатым».
24. Социально-психологические механизмы экономических конфликтов в теории относительной депривации: Э.Дюркгейм об аномии, П.Сорокин о подавлении базовых инстинктов большинства населения,
25. Р.Гарр о механизмах и причинах фрустрации – неудовлетворенности субъектов условиями жизнедеятельности и пр.
26. Особенности социально-экономических конфликтов в современной России: причины перерастания социально-экономических конфликтов в политические, несправедливая приватизация госсобственности, средств производства и снижение социальных гарантий граждан и пр.
27. Факторы, способствующие возникновению социального неравенства и экономических конфликтов в 90 гг. 20 в..
28. Формы проявления социально-экономических и трудовых конфликтов.
29. Способы предупреждение и урегулирование социально-экономических конфликтов.
30. Какова причина появления новых общественно-политических движений в России в начале 2005 г.
31. Субъекты и объект политических конфликтов. Понятие политический конфликт, отличие политического конфликта от социально-политического.
32. Особенности политических конфликтов: публичность, всеобщая значимость, обусловленность властью, идеологический характер мотивации конфликта, институциональная организованность субъектов, символическая идентификация, конфликт взаимных намерений сторон, наличие легитимных лидеров, правовые коллизии, односторонность законности насилия, национальные и социокультурные особенности, возможность трагических последствий.
33. Типология политических конфликтов: горизонтальные, вертикальные, статусно-ролевые, режимные, конфликты ценностей, конфликты интересов и пр.
34. Причины политических конфликтов, объективные и субъективные факторы.
35. Способы урегулирование и разрешение политических конфликтов.
36. Факторы, определяющие специфику международных конфликтов.
37. Специфика территориальных конфликтов: территориальные претензии – а) претензии государства, по поводу территории, которая уже принадлежит одной из сторон, б) претензии, возникающие в период формирования границ вновь образующихся государств (Югославия, Грузия, Турция и др.), в) проведение границ без учета района проживания этноса, как фактор сохранения предконфликтных ситуаций.
38. Взаимосвязь межгосударственного конфликта с внутривнутриполитическими конфликтами, как важнейшая особенность международного конфликта.
39. Особенности и значение применения военной силы, использование войны в межгосударственных конфликтах.
40. Конструирование «жертвы» как способ управляемой конфликтной ситуации в международных конфликтах.
41. Основные направления предупреждения международных конфликтов.

42. Переговоры, как способ предотвращения и разрешения трудовых конфликтов: концепция и методы ведения деловых переговоров.
43. Понятие “переговоры. Типология методов ведения переговоров: переговоры - уступки (“мягкая” позиция), переговоры - борьба (“жесткая” позиция), деловые (принципиальные) переговоры (тактика сотрудничества).
44. Методы улучшения восприятия и общения сторон: назначение и роль в переговорном процессе.
45. Методы определения позиция и интересов участников переговоров.
46. Методы изобретения взаимовыгодных вариантов реализации интересов участников переговоров.
47. Методы использования объективных критериев для оценки обоснованности и справедливости интересов участников переговоров вариантов решении проблемы и пр.
48. Социологическое обеспечение урегулирования конфликтов: роль социологических исследований, тестов и профиограмм в работе с персоналом: в определении причин социально-трудовых и экономических конфликтов на ранней стадии развития социальной напряженности.
49. Роль социологических исследований, тестов и профиограмм в определении конфликтов на уровне психологической и личностной несовместимости работников. Психодиагностика, психокоррекция, отбор персонала, расстановка по зонам ответственности.
50. Основные особенности тестовой методики 16-ти факторного личностного опросника Кэттелла: цели, методы сбора и обработки данных, интерпретация факторов, оценка валидности метода и достоверности полученных данных.
51. Социально-психологический портрет эффективного переговорщика в экономической сфере.
52. Методы исследования и диагностики уровня эмоциональной устойчивости (неустойчивости) личности: показатели по методике Кэттелла.

Критерии оценки ответов:

<p>Ответ на экзамене</p>	отлично	<p>Ответ логически выстроен и излагается на хорошем профессиональном языке. Аспирант свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в них, при необходимости подкрепляет свой ответ цифровыми данным, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на оба вопроса в билете, а также и на дополнительные вопросы, правильно решает задачу.</p>
	хорошо	<p>Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Аспирант хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает хорошие ответы на оба вопроса в билете, а также на дополнительные вопросы.</p>

	удовлетворительно	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на оба вопроса в билете, но не может ответить на дополнительные вопросы
	неудовлетворительно	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Аспирант не владеет в полной мере даже основными источниками и литературой, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы на оба вопроса в билете, а также не может дать удовлетворительные ответы на дополнительные вопросы.

Типовое задание для деловой (ролевой) игры

Деловая (ролевая) игра по дисциплине Конфликты в структуре экономического поведения

1 Тема (проблема): Подготовка «Технического задания» по проведению эмпирического исследования

2 Концепция игры: группа разрабатывает проект эмпирического исследования по самостоятельно выбранной управленческой тематике. Определяет и обосновывает необходимость получения информации по проекту, обосновывает исследовательские методы, презентует исследовательский проект Заказчику.

3 Роли:

- Группа реализации проекта: социолог, аналитик, экономист, специалист по коммуникациям;

- Заказчик (требовательный, заинтересованный в получении необходимой информации);

4 Ожидаемый (е) результат (ы): умение работать в группе, уметь применять и обосновывать выбранные социологические методы исследования, уметь квалифицированно, грамотно ставить вопросы – исследовательские задачи, формулировать задания к предполагаемому результату работы, делать оценку эффективности будущего проекта, умение планировать исследовательскую работу.

Критерии оценки результатов деловой игры

Деловая игра	отлично	выставляется аспиранту, если он использовал при подготовке к докладу/практической работе дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание теоретических работ по проблематике доклада, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает материал, приводит адекватные примеры.
--------------	---------	--

хорошо	выставляется аспиранту, если он демонстрирует знание теоретических работ по проблематике доклада, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает материал, приводит адекватные примеры
удовлетворительно	выставляется аспиранту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, способен формулировать проблемы, логически выстраивает материал, приводит примеры.
неудовлетворительно	выставляется аспиранту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, не способен формулировать проблемы, плохо логически выстраивает материал, не самостоятелен в суждениях.

Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

по дисциплине Конфликты в структуре экономического поведения

1. Понятие «социально-экономический конфликт». Дефицит экономических ресурсов как интегральная причина экономического конфликта.
2. Забастовка как вид трудовых конфликтов. Динамика забастовок в России.
3. Социально-психологические механизмы экономических конфликтов в теории относительной депривации.
4. Особенности социально-экономических конфликтов в современной России: причины перерастание социально-экономических конфликтов в политические.
5. Способы предупреждение и урегулирование социально-экономических конфликтов.
6. Какова причина появления новых общественно-политических движений в России в начале 2005 г.
7. Особенности политических конфликтов.
8. Типология политических конфликтов.
9. Причины политических конфликтов.
10. Способы урегулирование и разрешение политических конфликтов. (На примере Украины.)
11. Факторы, определяющие специфику международных конфликтов. (На примере конфликта в Сирии.)
12. Специфика территориальных конфликтов.
13. Взаимосвязь межгосударственного конфликта с внутривнутриполитическими конфликтами, как важнейшая особенность международного конфликта.
14. Особенности и значение применение военной силы, использование войны в межгосударственных конфликтах. (На примере США.)
15. Конструирование «жертвы» как способ управляемой конфликтной ситуации в международных конфликтах. (На примере участия США в устранении Президента Ирака.)
16. Основные направления предупреждения международных конфликтов. (На примере Минских соглашений.)
17. Переговоры, как способ предотвращения и разрешения трудовых конфликтов: концепция и методы ведения деловых переговоров. (На примере Минских соглашений.)
18. Социологическое обеспечение урегулирования конфликтов: роль социологических исследований, тестов и профессиограмм в работе с персоналом: в определении

причин социально-трудовых и экономических конфликтов на ранней стадии развития социальной напряженности.

19. Роль социологических исследований, тестов и профессиограмм в определении конфликтов на уровне психологической и личностной несовместимости работников. Психодиагностика, психокоррекция, отбор персонала, расстановка по зонам ответственности. (На примере результатов социологических исследований причин межличностных и деловых конфликтов, проведенных социологами социологического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова.)
20. Основные особенности тестовой методики 16-ти факторного личностного опросника Р. Кэттелла: цели, методы сбора и обработки данных, интерпретация факторов, оценка валидности метода и достоверности полученных данных.
21. Методы исследования и диагностики уровня эмоциональной устойчивости (неустойчивости) личности: показатели эмоциональной устойчивости (неустойчивости) по методике Р. Кэттелла. Верификация типов социального действия М.Вебера в работах социологов кафедр экономической социологии и маркетинга и социологии организации социологического факультета МГУ.

Критерии оценки:

Доклад на семинаре (реферат, сообщение)	отлично	Аспирант активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием оригинальной литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающим задают дополнительные уточняющие вопросы, на которые даются полные и точные ответы.
	хорошо	Аспирант занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная и вызывает у присутствующих интерес.
	удовлетворительно	Аспирант слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, орфографически и стилистически не совсем грамотная и не вызывает у присутствующих интереса.
	неудовлетворительно	Аспирант не смог выступить с презентацией или она не отвечает никаким критериям качества.

12. Ресурсное обеспечение:

Литература:

Основная литература:

1. Козер Л. Функции социального конфликта / Пер.с англ. О. Назаровой; Под общ. ред. Л.Г.Ионина. - М. : Идея-Пресс: Дом интеллектуал. кн., 2000. - 205с. (Унив.б-ка.Социология).
2. Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте : монография. / [Бизюков П. В. и др.] ; под ред. Ю. П. Орловского, Е. С. Герасимовой. - М. : Контракт, 2016. – 318 с.
3. Бунтовская Л.Л. Управление коллективными трудовыми спорами (конфликтами): теория и практика : монография. / Л. Л. Бунтовская ; под науч. ред. Н. Д. Лукьянченко ; Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования "Донец. нац. ун-т". - Донецк : Фолиант, 2017. – 308 с.

Литература дополнительная:

1. Митрошенков О.А. Деловое общение. Эффективные переговоры : практ. пособие. / О. А. Митрошенков. - М. : Юрайт, 2019. - 315, [1] с. (Профессиональная практика).
2. Осеев А.А. Социальная напряженность и социальные конфликты в российском обществе: предпосылки, стадии развития и индикаторы // Социальная политика и социология. 2014. Том 1. № 4 (105), - С. 69-83. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_22936077_48337838.pdf (дата обращения 02.12.2019)
3. Осеев А.А. Социальное неравенство как фактор социальной напряженности // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 2, - С.68-80. URL: <https://vestnik.socio.msu.ru/jour/issue/view/3/showToc> (дата обращения 02.12.2019)
4. Осеев А.А. Динамика развития социальной напряженности в российском обществе. // Актуальные проблемы экономической социологии : сб. науч. тр. студентов, аспирантов и преподавателей. / Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Социол. фак., Каф. экон. социологии и маркетинга. - М. : Унив. книга, 2015. - 143, [1] с. – С. 33-45.
5. Осеев А.А., Осеев А.А. Методологические основы исследования личностных качеств руководителей и отбора кандидатов на вакантные должности на государственную службу, персонала в сфере безопасности, руководителей промышленных предприятий // Вестник Московского университета. Серия № 18. Социология и политология. 2015. № 3, – С. 144-159. URL: <https://vestnik.socio.msu.ru/jour/issue/view/8/showToc> (дата обращения: 01.12.2019).
6. Осеев А.А., Осеев А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей: аффективный тип социального действия М.Вебера. (Результаты прикладных исследований) // Вестник московского университета. Серия № 18. Социология и политология. 2016. № 2. - С.242-263. URL: <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2016-22-2-242-263> (дата обращения: 01.12.2019).
7. Фишер Р. Переговоры без поражения. Гарвардский метод / Роджер Фишер, Уильям Юри и Брюс Паттон ; пер. с англ. Татьяны Новиковой. - М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. - 271, [1] с.
8. Шапиро Д. На эмоциях : как улаживать самые болезн. конфликты в семье и на работе. / Дэниел Шапиро ; пер. с англ. [К. Татарниковой]. - М. : Альпина Паблишер, 2019. - 584, [2] с.; - (Альпина: психология и философия).

Интернет-ресурсы:

<http://window.edu.ru> – единое окно доступа к образовательным ресурса

<http://www.twirpx.com> – материалы для студентов по дисциплине «все для студента»

<http://www.intertrends.ru/one/005.htm> - журнал теории международных отношений и политики

<http://www.confstud.ru> - научно-практический журнал «Конфликтология и жизнь»

13. Язык преподавания: русский.

14. Автор: д.с.н., профессор Осеев А.А.

15. Преподаватели: д.с.н., профессор Осеев А.А., к.с.н., доцент Ксенофонтова Е.Г.

Оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Конфликты в структуре экономического поведения» на основе карт компетенций выпускников

РЕЗУЛЬТАТ ОБУЧЕНИЯ по дисциплине	КРИТЕРИИ и ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине					ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
	1	2	3	4	5	
	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Хорошо	Отлично	
ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ						
ЗНАТЬ информационные технологии, используемые при решении задач профессиональной деятельности Код 31 (ОПК-3)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания информационных технологий, используемых при решении задач профессиональной деятельности	Устные вопросы; кейс-задачи
УМЕТЬ: самостоятельно осваивать и развивать новые методы исследования Код У1 (ОПК-3)	Отсутствие умений	Частично сформированное умение самостоятельно осваивать и развивать новые методы исследования	В целом успешное умение самостоятельно осваивать и развивать новые методы исследования	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение самостоятельно осваивать и развивать новые методы исследования	Сформированное, отработанное на практике умение самостоятельно осваивать и развивать новые методы исследования	Устные вопросы; кейс-задачи
ЗНАТЬ: современные подходы к	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания современные	Общие, но не структурированные знания	Сформированные, но содержащие отдельные	Сформированные систематические знания	Устные вопросы; эссе;

прогнозированию и проектированию инновационного развития социальных систем Код 31 (ОПК-6)		подходы к прогнозированию и проектированию инновационного развития социальных систем	современные подходы к прогнозированию и проектированию инновационного развития социальных систем	пробелы знания современные подходы к прогнозированию и проектированию инновационного развития социальных систем	современные подходы к прогнозированию и проектированию инновационного развития социальных систем	рефераты
УМЕТЬ: использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем Код У1 (ОПК-6)	Отсутствие умений	Частично сформированное умение использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем	В целом успешное умение использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем	Сформированное, отработанное на практике умение использовать механизмы прогнозирования и проектирования инновационного развития социальных систем	Эссе, рефераты, практические контрольные задания
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ						
ЗНАТЬ: основные методы теоретических и экспериментальных исследований в области урегулирования и разрешения социальных,	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания основных методов теоретических и экспериментальных исследований в области урегулирования и разрешения	Общие, но не структурированные знания основных методов теоретических и экспериментальных исследований в области урегулирования и	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных методов теоретических и экспериментальных исследований	Сформированные систематические знания основных методов теоретических и экспериментальных исследований в области урегулирования и	Устные вопросы, тесты

<p>социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов Код 31 (ПК-1);</p>		<p>социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	
<p>УМЕТЬ: использовать методологию теоретических и экспериментальных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов Код У1 (ПК-1)</p>	<p>Отсутствие умений</p>	<p>Частично сформированное умение использовать методологию теоретических и экспериментальных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>В целом успешное умение использовать методологию теоретических и экспериментальных исследований в области конкурентного поведения</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использовать методологию теоретических и экспериментальных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных</p>	<p>Сформированное, отработанное на практике умение использовать методологию теоретических и экспериментальных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>Устные вопросы, тесты, деловые игры</p>

				конфликтов		
<p>ЗНАТЬ: основные подходы к научному исследованию в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов Код 31 (ПК-2)</p>	Отсутствие знаний	Отсутствие знаний основных подходов к научному исследованию в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов	Фрагментарные знания основных подходов к научному исследованию в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов	Общие, но не структурированные знания основных подходов к научному исследованию в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных подходов к научному исследованию в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов	Устные вопросы, тесты
<p>УМЕТЬ: использовать новейшие информационно-коммуникационные технологии при проведении научного</p>	Отсутствие умений	Отсутствие умений использовать новейшие информационно-коммуникационные технологии при проведении научного	Частично сформированное умение использовать новейшие информационно-коммуникационные технологии при	В целом успешное умение использовать новейшие информационно-коммуникационные технологии при проведении	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использовать новейшие информационно-	Устные вопросы, тесты, деловые игры

<p>исследования в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов Код У1 (ПК-2)</p>		<p>исследования в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>проведении научного исследования в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>научного исследования в области научной урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>коммуникационные технологии при проведении научного исследования в области научной урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	
<p>ЗНАТЬ: основные результаты современных социологических исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Фрагментарные знания основных результатов современных социологических исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и</p>	<p>Общие, но не структурированные знания основных результатов современных социологических исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных результатов современных социологических исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и</p>	<p>Сформированные систематические знания основных результатов современных социологических исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и</p>	<p>Устные вопросы, тесты, кейсы</p>

<p>конфликтов Код 31 (ПК-4)</p>		<p>межличностных конфликтов</p>	<p>межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	
<p>УМЕТЬ: адаптировать результаты современных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для решения широкого круга социально-экономических проблем, возникающих в деятельности государственных и частных предприятий, общественных,</p>	<p>Отсутствие умений</p>	<p>Частично сформированное умение адаптировать результаты современных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для решения широкого круга социально-экономических проблем, возникающих в деятельности государственных и частных предприятий,</p>	<p>В целом успешное умение адаптировать результаты современных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для решения широкого круга социально-экономических проблем, возникающих в деятельности государственных и частных предприятий, общественных,</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение адаптировать результаты современных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для решения широкого круга социально-экономических проблем, возникающих в деятельности</p>	<p>Сформированное, отработанное на практике умение адаптировать результаты современных исследований в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для решения широкого круга социально-экономических проблем, возникающих в деятельности государственных и частных</p>	<p>Устные вопросы, тесты, деловые игры</p>

<p>политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики Код У1 (ПК-4)</p>		<p>общественных, политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики</p>	<p>политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики</p>	<p>государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики</p>	<p>предприятий, общественных, политических, культурных организаций, и в процессе реализации государственной политики</p>	
<p>ЗНАТЬ: результаты исследований, закономерности и тенденции развития урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов Код 31 (ПК-5)</p>	<p>Отсутствие знаний</p>	<p>Фрагментарные знания результатов исследований, закономерностей и тенденций развития урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>Общие, но не структурированные знания результатов исследований, закономерностей и тенденций развития урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания результатов исследований, закономерностей и тенденций развития урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>Сформированные систематические знания результатов исследований, закономерностей и тенденций развития урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов</p>	<p>Устные вопросы, тесты</p>

<p>УМЕТЬ: использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий,</p>	<p>Отсутствие умений</p>	<p>Частично сформированное умение использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных</p>	<p>В целом успешное умение использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий,</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий</p>	<p>Сформированное, отработанное на практике умение использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития в области урегулирования и разрешения социальных, социально-трудовых, экономических, политических, международных, межгрупповых и межличностных конфликтов для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных</p>	<p>Устные вопросы, тесты, деловые игры</p>
---	--------------------------	--	--	---	---	--

<p>общественных, политических, культурных организаций Код У1 (ПК-5)</p>		<p>предприятий, общественных, политических, культурных организаций</p>	<p>общественных, политических, культурных организаций</p>	<p>деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций</p>	<p>и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций</p>	
--	--	--	---	---	--	--