

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова  
Социологический факультет

«УТВЕРЖДАЮ»  
Декан социологического факультета,  
профессор  
Н.Г. ОСИПОВА  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**  
**«Технологии переговорного процесса»**  
**«The technology of the negotiation process»**

Уровень высшего образования  
**бакалавриат**

Направление подготовки (специальность)  
**41.03.06 – Публичная политика и социальные науки**

Направленность (профиль) ОПОП:  
**Экспертная деятельность и управление социально-политическими проектами**

Форма обучения:  
очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена  
На заседании Учёного Совета факультета  
(протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_ 2023 г.)

Москва – 2023

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 41.03.06 – Публичная политика и социальные науки (уровень бакалавриата), утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ № 1001 от 13 августа 2020 г. (с изменениями и дополнениями от 26.11.2020г.)

Год (годы) приёма на обучение: 2021, 2022, 2023

- 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к блоку профессионального цикла вариативной части и изучается студентами в 8-ом семестре.
- 2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля),** предварительные условия: освоение дисциплин: «Философия», «Социология», «Социальная психология», «Политология», «Основы публичной политики», «Социально-политические коммуникации».
- 3. Результаты обучения по дисциплине (модулю),** соотнесённые с требуемыми компетенциями выпускников:

Компетенции выпускников (коды)	Индикаторы (показатели) достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), сопряжённые с компетенциями
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Индикатор УК-3.1 Осуществляет социальные и профессиональные взаимодействия, реализует свою роль в команде, организует работу в команде для решения профессиональных задач	<b>Уметь</b> осуществлять социальные и профессиональные взаимодействия <b>Уметь</b> реализовывать свою роль в команде <b>Уметь</b> организовывать работу в команде для решения профессиональных задач
ОПК-1 Способен осуществлять эффективную коммуникацию в мультикультурной профессиональной среде на государственном языке РФ и иностранном (ых) языке (ах) на основе применения понятийного аппарата по профилю деятельности	Индикатор ОПК-1.2 Использует основные приемы и техники аргументации для построения эффективного профессионального диалога	<b>Знать</b> основы деловой коммуникации и основные приемы и техники аргументации <b>Уметь</b> эффективно выстраивать профессиональных диалог
ПК-1 Способен осуществлять организационное, информационно-аналитическое обеспечение и исполнительское сопровождение деятельности руководителя в органах государственной и муниципальной власти и управления, общественно-политических объединениях, бизнес-структурах, некоммерческих, профессиональных и иных организациях, СМИ	Индикатор ПК-1.1 Осуществляет организационное обеспечение и исполнительское сопровождение деятельности руководителя в органах государственной и муниципальной власти и управления, общественно-политических объединениях, бизнес-структурах, некоммерческих, профессиональных и иных организациях, СМИ	<b>Знать</b> основные принципы осуществления управленческих процессов в органах государственной власти и местного самоуправления, в общественных, профессиональных, коммерческих и иных организациях, СМИ <b>Знать</b> ключевые функции управления и специфику управленческих процессов <b>Уметь</b> применять на практике основные принципы и технологии осуществления

		управленческих процессов в органах государственной власти и местного самоуправления, в общественных, профессиональных, коммерческих и иных организациях
ПК-8 Способен к участию в реализации программ формирования общественного мнения в интересах органов государственной и муниципальной власти и управления, общественно-политических объединений, бизнес-структур, некоммерческих, профессиональных и иных организаций, СМИ	Индикатор ПК–8.2 Применяет технологии внешней и внутренней коммуникации органов государственной власти и местного самоуправления, общественных, профессиональных, коммерческих и иных организаций в целях формирования общественного мнения	<b>Знать</b> технологии формирования общественного мнения <b>Уметь</b> использовать технологии внешней и внутренней коммуникации в целях формирования общественного мнения

**4. Формат обучения:** очный.

**5. Объём дисциплины (модуля)** составляет 2 з.е., в том числе 20 академических часов, отведённых на контактную работу обучающихся с преподавателем, (10 часов лекций, 10 часов практических занятий); 62 часа составляет самостоятельная работа обучающегося.

**6. Содержание дисциплины (модуля),** структурированное по темам (разделам) с указанием отведённого на них количества академических часов и виды учебных занятий:

Наименование и краткое содержание разделов и дисциплины (модуля),  Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работ (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	

<i>Раздел. 1 Методологические основы исследования переговорного процесса</i>					
<b>Тема 1. Методологические основы исследования переговорного процесса: концепции, модели, понятие.</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Тема 2. Структурный и динамичный аспекты переговорного процесса, функции, типы и методы ведения переговорного процесса.</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Тема 3. Социальная напряженность и конфликты.</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<i>Раздел 2. Переговоры как совокупность методов достижения соглашения, организованный процесс</i>					
<b>Тема 4. Методы улучшения восприятия и общения при проведении переговоров.</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Тема 5. Методы выявления позиций и интересов участников переговоров.</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Тема 6. Методы разработки взаимовыгодных вариантов реализации интересов участников переговоров.</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Тема 7. Использование объективных критериев в оценке и обосновании справедливости и законности интересов участников переговоров.</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Тема 8. Поиск альтернативы обсуждаемому соглашению.</b>	<b>5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

Тема 9. Ведение переговоров в ситуации отказа сторон от участия в переговорном процессе.	5	0,5	0,5	1	4
Тема 10. Ведение переговоров с оппонентами, использующими некорректные методы переговоров (оскорбления, угрозы и прочее). Принципы ведения переговоров. Современные методы обучения и повышение квалификации кадров.	8	1	1	2	6
Тема 11. Модель субъекта переговорного процесса.	8	1	1	2	6
	82	10	10	20	62
Промежуточная аттестация (зачёт)					
<b>ИТОГО</b>	<b>82</b>	<b>20</b>		<b>62</b>	

Содержание учебной дисциплины:

## РАЗДЕЛ 1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕССА

### *Тема 1. Методологические основы исследования переговорного процесса: концепции, модели, понятия*

*Исторический генезис исследовательской проблемы.*

Сократ, Платон, Аристотель об искусстве переговоров. Появление логики, как науки о правильном мышлении и умении побеждать в спорах. Обучение риторике. Опровержение идеи о том, что изучение переговорного процесса осуществлялось исключительно в рамках Западных школ: Екатерина II об умении вести споры.

*Современное состояние проблемы – теоретические подходы и модели.*

Переговоры как способ разрешения конфликтов. Переговоры как общение и комплекс различных видов деятельности по удовлетворению взаимных интересов сторон. Критика подходов к рассмотрению переговоров как средства разрешения конфликтов, в определении основных существенных характеристик переговоров.

*Социальная природа переговорного процесса.* Понятие “переговоры”: переговоры как процесс общения, особый вид человеческой деятельности по познанию и преобразованию действительности для удовлетворения своих интересов, совокупность методов и способ поведения, отрасль человеческих знаний, организованный процесс. Переговоры как специфический тип регулирования институализированного конфликта, механизм регулирования отношений между социальными субъектами.

## ***Тема 2. Структурный и динамичный аспекты переговорного процесса, функции, типы и методы ведения переговорного процесса***

*Структура переговорного процесса. Объективные основы и субъективные факторы переговорного процесса.*

Объективные основы переговоров – существенные элементы: *потребности, противоречия* во взаимоотношениях – *проблема* в удовлетворении интересов (объект, и предмет переговоров), *общность стремлений* в достижении соглашения, *взаимозависимость* в удовлетворении интересов, *совместный поиск решения проблемы*, условия проведения переговоров (организационная обстановка: интерьер, средства оргтехники, временные рамки).

Субъективные факторы: субъекты переговоров, позиции, интересы участников переговоров. Люди, организации с их особыми интересами, психологические особенности характера индивидов: темперамент, эмоциональность, ценности, социальные установки, образы ситуации – точки зрения субъектов, ранг оппонентов – переговоривающихся сторон - сила обеспечения баланса сил.

*Динамика и функции переговоров.* Этапы переговоров: подготовительный, выработки решений, завершающий этап. Функции переговоров: информационно-сигнализирующая (о положении дел с удовлетворением потребностей, уяснение позиций, интересов сторон), конфликтная - столкновение позиций и интересов. Интегративная (дизинтегративная) - объединение - разъединение субъектов переговорного процесса, инновационная, социализирующая - выработка способов решения проблемы и удовлетворение интересов сторон (выработка новых норм поведения, ценностей и правил взаимодействия субъектов).

*Типология методов ведения переговоров.* Основные типы переговоров: переговоры - уступки (“мягкая” позиция), переговоры - борьба (“жесткая” позиция), деловые (принципиальные) переговоры (тактика сотрудничества). Типология переговоров по сферам ведения переговоров, по целям, по тактикам, переговоры многосторонние, открытые, закрытые и пр.

Критика необоснованного копирования отечественными специалистами содержания и формы изложения, принципов и рекомендаций по ведению переговоров, разработанных исследователями Гарвардского университета США - Фишера и Юри. Основания критики: неясность механизма действия рекомендаций, неопределенность формулировок (например, “сделать разграничения между участниками переговоров и предметом переговоров” и т.д.).

## ***Тема 3. Социальная напряженность и конфликты. Переговоры как способ предотвращения и разрешения конфликтов***

Понятие социальной напряженности, признаки социальной напряженности. Стадии социальной напряженности.

Конфликт как стадия социальной напряженности. Структура и функции конфликта. Типология конфликтов. Способы разрешения конфликтов.

Переговоры как способ предотвращения и разрешения конфликтов.

## РАЗДЕЛ 2. ПЕРЕГОВОРЫ КАК СОВОКУПНОСТЬ МЕТОДОВ ДОСТИЖЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ, ОРГАНИЗОВАННЫЙ ПРОЦЕСС

### ***Тема 4. Методы улучшения восприятия и общения при проведении переговоров***

Роль восприятия и общения в переговорах. Основные проблемы восприятия и общения на переговорах.

Пути преодоления основных проблем общения, мешающих переговорам – недопонимания (неправильного понимания) смысла суждений и понятий, не восприятие суждений, подозрительности, предубежденность относительно другой стороны, негативные эмоции.

Осознание и контроль собственных эмоций и эмоционального состояния другой стороны, обсуждение восприятия причин, вызывающих тревогу и беспокойство, приемы умения слушать, сохранять выдержку и не реагировать на эмоциональные проявления оппонентов.

Использование символических жестов для снятия тревоги и враждебных эмоций. Создание благоприятной рабочей обстановки на переговорах и значение положительного эмоционального настроя.

### ***Тема 5. Методы выявления позиций и интересов участников переговоров***

Выявление позиций и интересов участников переговоров - основа достижения соглашения. Определение интересов сторон и необходимость отделения интересов от позиций участников переговоров: осознание нужд и потребностей сторон и анализ причин, препятствующих сторонам принять предлагаемый вариант соглашения.

Обсуждение взаимных интересов, признание интересов как части проблемы; осознание значимости и законности интересов сторон. Определение содержания проблемы и предложение способа её решения. Необходимость сосредоточения переговоров на способах решения проблемы, а не на причинах допущенных ошибок.

Основные требования к разработке управленческих решений: конкретность заданий, персональная ответственность исполнителей, определенность сроков, обеспеченность ресурсами и пр. Возможность разработки взаимовыгодных вариантов реализации интересов участников переговоров.

### ***Тема 6. Методы разработки взаимовыгодных вариантов реализации интересов участников переговоров***

Анализ типичных ошибок, препятствующих поиску взаимовыгодных вариантов реализации интересов: преждевременного суждения, критического настроя к идее оппонента, убежденности в существовании лишь единственного варианта решения проблемы.

Способы преодоления ошибок, создание творческой атмосферы для разработки вариантов решения проблемы. Отделения процесса обдумывания возможных вариантов решения проблемы от процесса выбора между ними. Правила проведения «мозговой атаки»: выявление проблемы, диагностика причины и факторов её возникновения. Увеличение числа вариантов решения проблемы, оценка вариантов решения различными специалистами.

Значение содержания и объема договора для достижения соглашения и сохранения отношений между участниками

переговоров.

Разработка вариантов решения проблемы с учетом возможностей другой стороны: учет факторов, облегчающих другой стороне принять подготовленный вами вариант соглашения – подготовка множества вариантов соглашения, сокращение числа людей, чье одобрение требуется для принятия соглашения, оценка справедливости и законности соглашения, поиск прецедента. Кроме того, определение последствий для другой стороны в случае отказа от предлагаемого вами варианта соглашения; анализ способов преодоления критики ваших оппонентов, если они примут ваш подход.

#### ***Тема 7. Использование объективных критериев в оценке и обоснованности, справедливости и законности интересов участников переговоров***

Значение объективных критериев для достижения соглашения в переговорном процессе.

Виды объективных критериев: научные оценки, профессиональные нормы, затраты, традиции и пр. Виды справедливых процедур: посредничество, суд и арбитраж; разделение процесса разработки решения проблемы и выбора вариантов решения, по очереди и пр.

Техника проведения переговоров при наличии объективных критериев: подготовка – выбор объективных критериев, роль совместного поиска объективных критериев, возможность использования нескольких критериев, открытость к аргументам другой стороны, противодействие давлению и готовность уступить справедливому принципиальному решению.

#### ***Тема 8. Поиск альтернативы обсуждаемому соглашению***

Альтернативный вариант в переговорах как способ защиты от невыгодных соглашений, средство повышения психологической уверенности и укрепления позиций в переговорном процессе. Значение альтернативного варианта на переговорах.

Значение установления предела (границы) условий соглашения как средство реализации собственных интересов и их защиты. Пути определения и проверки наилучшей альтернативы обсуждаемому соглашению.

Условия, при которых наиболее выгодно открыть свою альтернативу другой стороне, рассмотрение альтернативных вариантов решения проблемы другой стороны как способ выбора наиболее выгодного соглашения.

#### ***Тема 9. Ведение переговоров в ситуации отказа сторон от участия в переговорах***

Что необходимо предпринять в случае, когда переговоры зашли в тупик, стороны отказываются от участия в переговорах? Сосредоточение внимания на качестве проблемы, а не на позициях: новый анализ принципов и критериев, которыми руководствуется другая сторона.

Поощрение критики своих позиций как способ усовершенствования собственных идей и путей решения проблемы.

Новый этап переговорного процесса.

#### ***Тема 10. Ведение переговоров с оппонентами, использующими некорректные методы переговоров (оскорбления, угрозы и прочее). Принципы ведения переговоров***

Значение некорректных методов ведения переговоров. Типы некорректных методов ведения переговоров: преднамеренный обман (ложные, фальшивые факты, неясные полномочия, сомнительные намерения), психологическое давление (создание стрессовых ситуаций путем дискомфорта внешней среды, использование личных нападок, угроз, уловок методом «хороший вариант - плохой вариант»), позиционное давление (отказ от ведения переговоров, экстремальные требования, растущие требования, тактика «затвора», неуступчивый партнер, рассчитанная задержка).

Способы определения и преодоления тактики уловок и некорректных методов: выявление фактов использования некорректных методов, обсуждение справедливости ее использования, проведение деловых переговоров.

*Принципы ведения переговоров.*

*Доброжелательность*, самоконтроль, сдержанность, терпимость. (Следует из законов подражания в процессе общения и эмоциональной природы человека.) – внимание к другой стороне, подчеркивание достоинств другой стороны, ее значимости для совместного решения проблемы.

*Заинтересованность - стремление к решению проблемы* – удовлетворению потребностей и интересов сторон, (подчеркивание общности интересов, взаимозависимости.), предоставление (открытие) для другой стороны возможности конкретного способа решения проблемы.

*Изобретательность* – анализ, диагностика причин, вызвавших проблему и мешающих реализации потребностей и интересов сторон (объективных и субъективных факторов).

*Поливариантность* – изобретение, разработка нескольких способов и вариантов решения проблемы для повышения вероятности успеха в удовлетворении интересов–потребностей сторон.

*Объективность, справедливость* - опора оценок позиций, интересов, способов решения проблемы на объективные - независимые критерии, взвешенность.

*Конструктивность* – реалистичность предлагаемых вариантов, проверка возможности их реализации.

*Осторожность* – внимание к некорректности, недобросовестности, давлению на переговорах для обеспечения успеха в отстаивании, защите и реализации своих интересов.

### ***Тема 11. Модель субъекта переговорного процесса***

Роль тестов и профессиограмм в работе с персоналом и переговорном процессе; в определении причин конфликтов на уровне психологической и личностной несовместимости работников. Психодиагностика, психокоррекция, отбор персонала, расстановка по зонам ответственности.

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.

Модель субъекта переговорного процесса. Социально-психологический портрет эффективного переговорщика в экономической сфере. Методы исследования уровня эмоциональной устойчивости личности.

## **7. Фонд оценочных средств (ФОС) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).**

## 7.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости.

### 7.1.1. Контрольные вопросы для подготовки к семинарским занятиям:

1. Современное состояние проблемы – теоретические подходы и модели. Переговоры как способ разрешения конфликтов. Переговоры как общение и комплекс различных видов деятельности по удовлетворению взаимных интересов сторон.
2. Критика подходов к рассмотрению переговоров как средства разрешения конфликтов, в определении основных существенных характеристик переговоров.
3. Социальная природа переговорного процесса. Понятие “переговоры.
4. Структура переговорного процесса: объективные основы переговоров – существенные элементы переговорного процесса: *потребности, противоречия* во взаимоотношениях – *проблема* в удовлетворении интересов и пр.
5. Критика подходов в определении основных, существенных характеристик переговоров. Обоснование подхода, что в основе переговоров лежит потребность, а не взаимозависимость.
6. Субъективные факторы переговорного процесса: субъекты переговоров, позиции, интересы участников переговоров, образы ситуации, психологические особенности характера индивидов: темперамент. Условия проведения переговоров (организационная обстановка, средства оргтехники, временные рамки и пр.).
7. Динамика и функции переговоров. Этапы, функции переговоров: информационная, инновационная и др.
8. Типология методов ведения переговоров: переговоры - уступки (“мягкая” позиция), переговоры - борьба (“жесткая” позиция), деловые (принципиальные) переговоры (тактика сотрудничества).
9. Переговоры как совокупность методов – средство преодоления разногласий и достижения соглашения (тактические приемы): основные методы ведения переговоров.
10. Переговоры как отрасль человеческих знаний - как умение достигать соглашения, совокупность (специальных) методов – процедур согласования интересов.
11. Переговоры как организованный процесс, проходящий в определенных условиях и временных границах.
12. Социальная напряженность и конфликты. Понятие социальной напряженности, признаки социальной напряженности. Стадии социальной напряженности. Конфликт как стадия социальной напряженности. Структура и функции конфликта. Переговоры как способ предотвращения и разрешения конфликтов.
13. Методы улучшения общения. Значение восприятия и общения в переговорах. Основные проблемы общения, мешающие переговорам - недопонимание (неправильное понимание информации) смысла суждений и понятий, невосприятие суждений, подозрительность, предубежденность против другой стороны, негативные эмоции. Соединение проблем в фактор социальной напряженности.
14. Пути преодоления основных проблем общения: осознание и контроль собственных эмоций и эмоционального состояния другой стороны, обсуждение восприятия причин, вызывающих тревогу и беспокойство, приемы умения слушать, сохранять выдержку и не реагировать на эмоциональные проявления оппонентов.
15. Использование символических жестов для снятия тревоги и враждебных эмоций, приемы создания благоприятной рабочей обстановки на переговорах и значение положительного эмоционального настроя.

16. Методы выявления позиция и интересов участников переговоров. Понятие «позиция», «интерес». Определение интересов сторон и необходимость отделения интересов от позиций участников переговоров: осознание нужд и потребностей сторон и анализ причин, препятствующих сторонам принять предлагаемый вариант соглашения.
17. В чем значение признания интересов как части проблемы; осознание значимости и законности интересов сторон.
18. Чем определяется необходимость сосредоточения переговоров на способах решения проблемы, а не на причинах допущенных ошибок? Основные требования к разработке управленческих решений:
19. Разработка (изобретение) взаимовыгодных вариантов реализации интересов участников переговоров. Проанализируйте типичные ошибки, препятствующие поиску взаимовыгодных вариантов реализации интересов: 1) преждевременное суждение, критический настрой к идее оппонента, 2) убежденность в существовании лишь одного варианта решения проблемы. А также - 3) убежденность в невозможности увеличить число взаимовыгодных вариантов решения проблемы, 4) мнение, позиция, что решение проблем другой стороны это исключительно проблема другой стороны, а не ваша.
20. Разработка (изобретение) взаимовыгодных вариантов реализации интересов участников переговоров: в чем смысл приема отделения процесса обдумывания возможных вариантов решения проблемы от процесса выбора между ними. Правила проведения “мозговой атаки.
21. Почему так важно увеличение числа вариантов решения проблемы, оценка вариантов решения различными специалистами? Значение содержания и объема договора для достижения соглашения и сохранения отношений между участниками переговоров.
22. Для чего нужно разрабатывать варианты решения проблемы с учетом возможностей другой стороны: учитывать факторы, облегчающих другой стороне принять подготовленный вами вариант соглашения, готовить множество вариантов соглашения, стараться сократить числа людей, чье одобрение требуется для принятия соглашения?
23. Почему важны оценка справедливости и законности соглашения, поиск прецедента? Значение определение последствий для другой стороны в случае непринятия предлагаемого вами соглашения; анализ способов преодоления критики ваших оппонентов, если они примут ваш подход.
24. Назначение объективных критериев на переговорах. Понятие объективных критериев. Типы и виды объективных критериев: научные оценки, профессиональные нормы, затраты, традиции и пр.
25. Виды справедливых процедур: посредничество, суд и арбитраж; разделение процесса разработки решения проблемы и выбора вариантов решения, по очереди и пр.
26. Техника проведения переговоров при наличии объективных критериев: подготовка - выбор объективных критериев, роль совместного поиска объективных критериев, возможность использования нескольких критериев, открытость к аргументам другой стороны, противодействие давлению и готовность уступить принципу.
27. Методы поиск альтернативы обсуждаемому соглашению: значение запасного варианта на переговорах.
28. Методы поиск альтернативы обсуждаемому соглашению: значение установления предела (границы) условий соглашения как средство реализации собственных интересов и их защиты.

29. Пути определения и проверки наилучшей альтернативы обсуждаемому соглашению. Условия, при которых наиболее выгодно открыть свой запасной вариант решения проблемы другой стороне, рассмотрение альтернативных вариантов решения проблемы другой стороны как способ выбора наиболее выгодного соглашения.
30. Методы ведения переговоров в ситуации отказа сторон от участия в переговорах: сосредоточение внимания на качестве проблемы, а не на позициях: новый анализ принципов и критериев, которыми руководствуется другая сторона. Поощрение критики своих позиций как способ усовершенствования собственных идей и путей решения проблемы.
31. Методы ведения переговоров с оппонентами, использующими некорректные методы (оскорбления, угрозы и прочее): значение некорректных методов ведения переговоров, способы ведения переговоров.
32. Типы некорректных методов ведения переговоров: преднамеренный обман, психологическое давление, позиционное давление и способы их преодоления.
33. Раскройте содержание принципов ведения переговоров: доброжелательность, самоконтроль, заинтересованность, изобретательность, поливариантность, объективность, справедливость, конструктивность, осторожность.
34. 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.
35. Модель субъекта переговорного процесса: социально-психологический портрет эффективного переговорщика в экономической сфере.
36. Методы определения социально-психологических качеств эффективного переговорщика по методике Кэттелла.
37. Характеристики эмоционально устойчивой (неустойчивой) личности по методике Кэттелла.

#### **7.1.2. Темы докладов: задания для самостоятельной работы.**

1. Методологические основы исследования переговорного процесса: концепции, модели, понятие переговоры.
2. Структурный и динамичный аспекты переговорного процесса, функции, типы и методы ведения переговорного процесса.
3. Социальная напряженность и конфликты.
4. Переговоры как совокупность методов достижения соглашения, организованный процесс.
5. Методы улучшения восприятия и общения при проведении переговоров: проблемы общения и пути их преодоления.
6. Методы выявления позиций и интересов участников переговоров: позиционные конфликты и способы объединения интересов сторон.
7. Способы разработки взаимовыгодных вариантов реализации интересов участников переговоров: проблемы творческого решения проблемы и пути их преодоления. Правила проведения «мозговой атаки».
8. Использование объективных критериев в оценке и обосновании справедливости и законности интересов участников переговоров: типы и назначение объективных критериев.
9. Поиск альтернативы обсуждаемому соглашению: назначение запасных вариантов достижения соглашения, способы разработки и проверки запасных вариантов.
10. Ведение переговоров в ситуации отказа сторон от участия в переговорном процессе: пути преодоления отказа от участия в переговорах.

11. Ведение переговоров с оппонентами, использующими некорректные методы переговоров (оскорбления, угрозы и прочее). Назначение некорректных методов и способы их преодоления.

12. Принципы ведения переговоров: принципы обучения и повышение квалификации кадров для повышения мастерства переговорного процесса.

13. Модель субъекта переговорного процесса: личностные качества успешного переговорщика.

### 7.1.3. Темы эссе:

1. Современное состояние проблемы – теоретические подходы и модели. Переговоры как способ предотвращения и разрешения конфликтов. Переговоры как общение и комплекс различных видов деятельности по удовлетворению взаимных интересов сторон.
2. Типология, структура и функции конфликтов.
3. Методы разрешения конфликтов: контракты, коллективные договоры, трехсторонние комиссии, суд, посредничество, арбитраж, переговоры и пр.
4. Забастовка как социальный процесс, динамика забастовочного движения в России в последнее время.
5. Типы и функции переговоров.
6. Концепция деловых переговоров: методы ведения деловых переговоров.
7. Социальная напряженность и конфликты. Признаки социальной напряженности.
8. Переговоры как способ предотвращения и разрешения конфликтов на ранней стадии развития конфликтной ситуации.
9. Переговоры как регулятор социально-трудовых отношений.
10. Критическая фаза начала переговоров.
11. Методы улучшения восприятия и общения в переговорном процессе.
12. Роль эмоций на переговорах: методы управления эмоциональной атмосферой на переговорах.
13. Роль символических жестов на переговорах: извинение, дружеская записка и пр. Шутка как способ снятия эмоционального напряжения. Шутки политиков, военачальников, менеджеров и др.
14. Методы исследования и диагностики уровня эмоциональной устойчивости личности.
15. Значение и особенности невербального общения в переговорном процессе; роль и язык жестов.
16. Значение неформальных встреч на переговорах («переговоры без галстуков»).
17. Роль объективных критериев на переговорах; типы и способы использования объективных критериев.
18. Методы поиска альтернативы обсуждаемому соглашению :значение запасного варианта на переговорах.
19. Типы некорректных методов и способы ведения переговоров с оппонентами, использующими некорректные методы переговоров (оскорбления, угрозы и прочее).
20. Организация переговорного процесса.
21. Гендерные особенности ведения переговоров.
22. Посредничество на переговорах.

23. Переговоры при найме на работу (самопрезентация).
24. Роль психологических тестов и профиограмм в работе с персоналом и переговорном процессе: психодиагностика, психокоррекция, отбор персонала, расстановка по зонам ответственности.
25. 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.
26. Социально-психологический портрет эффективного переговорщика в экономической сфере.
27. Переговорный процесс в условиях напряженной эмоциональной атмосферы (раздражительности, гнева сторон и других негативных эмоций); модель эмоционально устойчивой и неустойчивой личности.
28. Социально-психологический портрет (профиограмма) менеджера среднего, высшего звена руководства.
29. Социально-психологический портрет (профиограмма) сотрудников силовых структур, органов защиты и правопорядка: военного, сотрудника МВД, спецназа, адвоката, прокурора и др.
30. Социально-психологический портрет (профиограмма) врача, экономиста, финансиста и пр.
31. Переговоры в экстремальных ситуациях: катастрофы, аварии, массовые стихийные и организованные выступления, забастовки, освобождение заложников, в условиях вооруженного нападения (огрбления), переговоры при экономических спорах, переговоры с подозреваемыми, преступниками, с людьми с неуравновешенной психикой.
32. Национальные стили ведения переговоров: США, Великобритания, Франция, Германия, Япония, Южная Корея, Китай, Латинская Америка, Арабский мир, Россия.
33. Телефонные переговоры. Методы преодоления отказов на переговорах при проведении телефонных социологических опросов.
34. Деловая переписка на переговорах.
35. Стиль одежды переговорщика.

## **7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации.**

### **Вопросы для подготовки к зачёту:**

1. Современное состояние проблемы – теоретические подходы и модели. Переговоры как способ разрешения конфликтов. Переговоры как общение и комплекс различных видов деятельности по удовлетворению взаимных интересов сторон.
2. Критика подходов к рассмотрению переговоров как средства разрешения конфликтов, в определении основных существенных характеристик переговоров.
3. Социальная природа переговорного процесса. Понятие “переговоры.
4. Структура переговорного процесса: объективные основы переговоров – существенные элементы переговорного процесса: *потребности, противоречия* во взаимоотношениях – *проблема* в удовлетворении интересов и пр.
5. Критика подходов в определении основных, существенных характеристик переговоров. Обоснование подхода, что в основе переговоров лежит потребность, а не взаимозависимость.

6. Субъективные факторы переговорного процесса: субъекты переговоров, позиции, интересы участников переговоров, образы ситуации, психологические особенности характера индивидов: темперамент. Условия проведения переговоров (организационная обстановка, средства оргтехники, временные рамки и пр.).
7. Динамика и функции переговоров. Этапы, функции переговоров: информационная, инновационная и др.
8. Типология методов ведения переговоров: переговоры – уступки (“мягкая” позиция), переговоры - борьба (“жесткая” позиция), деловые (принципиальные) переговоры (тактика сотрудничества).
9. Переговоры как совокупность методов – средство преодоления разногласий и достижения соглашения (тактические приемы): основные методы ведения переговоров.
10. Переговоры как отрасль человеческих знаний – как умение достигать соглашения, совокупность (специальных) методов - процедур согласования интересов.
11. Переговоры как организованный процесс, проходящий в определенных условиях и временных границах.
12. Социальная напряженность и конфликты. Понятие социальной напряженности, признаки социальной напряженности. Стадии социальной напряженности. Конфликт как стадия социальной напряженности. Структура и функции конфликта. Переговоры как способ предотвращения и разрешения конфликтов.
13. Методы улучшения общения. Значение восприятия и общения в переговорах. Основные проблемы общения, мешающие переговорам - недопонимание (неправильное понимание информации) смысла суждений и понятий, невосприятие суждений, подозрительность, предубежденность против другой стороны, негативные эмоции. Соединение проблем в фактор социальной напряженности.
14. Пути преодоления основных проблем общения: осознание и контроль собственных эмоций и эмоционального состояния другой стороны, обсуждение восприятия причин, вызывающих тревогу и беспокойство, приемы умения слушать, сохранять выдержку и не реагировать на эмоциональные проявления оппонентов.
15. Использование символических жестов для снятия тревоги и враждебных эмоций, приемы создания благоприятной рабочей обстановки на переговорах и значение положительного эмоционального настроя.
16. Методы выявления позиция и интересов участников переговоров. Понятие «позиция», «интерес». Определение интересов сторон и необходимость отделения интересов от позиций участников переговоров: осознание нужд и потребностей сторон и анализ причин, препятствующих сторонам принять предлагаемый вариант соглашения.
17. В чем значение признания интересов как части проблемы; осознание значимости и законности интересов сторон.
18. Чем определяется необходимость сосредоточения переговоров на способах решения проблемы, а не на причинах допущенных ошибок? Основные требования к разработке управленческих решений:
19. Разработка (изобретение) взаимовыгодных вариантов реализации интересов участников переговоров. Проанализируйте типичные ошибки, препятствующие поиску взаимовыгодных вариантов реализации интересов: 1) преждевременное суждение, критический настрой к идее оппонента, 2) убежденность в существовании лишь одного варианта решения проблемы. А также - 3) убежденность в невозможности увеличить число взаимовыгодных вариантов решения проблемы, 4) мнение, позиция, что решение проблем другой стороны это исключительно проблема другой стороны, а не ваша.

20. Разработка (изобретение) взаимовыгодных вариантов реализации интересов участников переговоров: в чем смысл приема отделения процесса обдумывания возможных вариантов решения проблемы от процесса выбора между ними. Правила проведения “мозговой атаки.
21. Почему так важно увеличение числа вариантов решения проблемы, оценка вариантов решения различными специалистами? Значение содержания и объема договора для достижения соглашения и сохранения отношений между участниками переговоров.
22. Для чего нужно разрабатывать варианты решения проблемы с учетом возможностей другой стороны: учитывать факторы, облегчающих другой стороне принять подготовленный вами вариант соглашения, готовить множество вариантов соглашения, стараться сократить числа людей, чье одобрение требуется для принятия соглашения?
23. Почему важны оценка справедливости и законности соглашения, поиск прецедента? Значение определение последствий для другой стороны в случае непринятия предлагаемого вами соглашения; анализ способов преодоления критики ваших оппонентов, если они примут ваш подход.
24. Назначение объективных критериев на переговорах. Понятие объективных критериев. Типы и виды объективных критериев: научные оценки, профессиональные нормы, затраты, традиции и пр.
25. Виды справедливых процедур: посредничество, суд и арбитраж; разделение процесса разработки решения проблемы и выбора вариантов решения, по очереди и пр.
26. Техника проведения переговоров при наличии объективных критериев: подготовка - выбор объективных критериев, роль совместного поиска объективных критериев, возможность использования нескольких критериев, открытость к аргументам другой стороны, противодействие давлению и готовность уступить принципу.
27. Методы поиск альтернативы обсуждаемому соглашению: значение запасного варианта на переговорах.
28. Методы поиск альтернативы обсуждаемому соглашению: значение установления предела (границы) условий соглашения как средство реализации собственных интересов и их защиты.
29. Пути определения и проверки наилучшей альтернативы обсуждаемому соглашению. Условия, при которых наиболее выгодно открыть свой запасной вариант решения проблемы другой стороне, рассмотрение альтернативных вариантов решения проблемы другой стороны как способ выбора наиболее выгодного соглашения.
30. Методы ведение переговоров в ситуации отказа сторон от участия в переговорах: сосредоточение внимания на качестве проблемы, а не на позициях: новый анализ принципов и критериев, которыми руководствуется другая сторона. Поощрение критики своих позиций как способ усовершенствования собственных идей и путей решения проблемы.
31. Методы ведения переговоров с оппонентами, использующими некорректные методы (оскорбления, угрозы и прочее): значение некорректных методов ведения переговоров, способы ведение переговоров.
32. Типы некорректных методов ведения переговоров: преднамеренный обман, психологическое давление, позиционное давление и способы их преодоления.
33. Раскройте содержание принципов ведения переговоров: доброжелательность, самоконтроль, заинтересованность, изобретательность, поливариантность, объективность, справедливость, конструктивность, осторожность.

34. 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.
35. Модель субъекта переговорного процесса: социально-психологический портрет эффективного переговорщика в экономической сфере.
36. Методы определения социально-психологических качеств эффективного переговорщика по методике Р.Кэттелла.
37. Характеристики эмоционально устойчивой (неустойчивой) личности по методике Р,Кэттелла.

**Критерии оценки ответов на зачёте:**

- Зачтено**            Ответ логически выстроен и излагается на хорошем научном языке. Студент хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе специализированную лексику, даёт хорошие ответы на основной и дополнительные вопросы.
- Не зачтено**        В ответе полностью отсутствует явная логика. Студент не владеет в полной мере даже основными источниками, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, даёт неудовлетворительные ответы на дополнительные и основные вопросы.

**Шкала и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).**

<b>Индикатор</b>	<b>ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ результатов обучения (РО) по дисциплине (модулю)</b>					<b>Виды оценочных средств</b>
	Оценка	2	3	4	5	
Результаты обучения						

<b>Индикатор УК-3.1</b> Осуществляет социальные и профессиональные взаимодействия, реализует свою роль в команде, организует работу в команде для решения профессиональных задач	<b>Уметь</b> осуществлять социальные и профессиональные взаимодействия	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности неприципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Устный опрос по контрольным вопросам (темы 1-4), подготовка эссе (п.п.1-11)
	<b>Уметь</b> реализовывать свою роль в команде	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности неприципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Устный опрос по контрольным вопросам (темы 1-4), подготовка эссе (п.п.1-11)
	<b>Уметь</b> организовывать работу в команде для решения профессиональных задач	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности неприципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Устный опрос по контрольным вопросам (темы 1-4), подготовка эссе (п.п.1-11)
<b>Индикатор ОПК-1.2</b> Использует основные приемы и техники аргументации для построения эффективного профессионального диалога	<b>Знать</b> основы деловой коммуникации и основные приемы и техники аргументации	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Устный и письменный опрос по лекционному материалу (темы 1- 4, 9-10, 12); контрольные вопросы
	<b>Уметь</b> эффективно выстраивать профессиональных диалог	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности)	Успешное и систематическое умение	Подготовка докладов № 1-12 и сообщений по контрольным вопросам,

				непринципиального характера)		написание эссе № 1-7
<b>Индикатор ПК-1.1</b> <b>Осуществляет организационное обеспечение и исполнительское сопровождение деятельности руководителя в органах государственной и муниципальной власти и управления, общественно-политических объединениях, бизнес-структурах, некоммерческих, профессиональных и иных организациях, СМИ</b>	<b>Знать</b> основные принципы осуществления управленческих процессов в органах государственной власти и местного самоуправления, в общественных, профессиональных, коммерческих и иных организациях, СМИ	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Устный и письменный опрос по лекционному материалу (темы 2- 4, 9,10); контрольные вопросы
	<b>Знать</b> ключевые функции управления и специфику управленческих процессов	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Устный и письменный опрос по лекционному материалу (темы 2- 4, 9,10); контрольные вопросы

	<p><b>Уметь</b> применять на практике основные принципы и технологии осуществления управленческих процессов в органах государственной власти и местного самоуправления, в общественных, профессиональных, коммерческих и иных организациях</p>	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Подготовка докладов № 2-4, 10 и сообщений по контрольным вопросам, написание эссе № 2-10, 16, 17, 20-22, 27, 31-34
<p><b>Индикатор ПК–8.2</b>  <b>Применяет технологии внешней и внутренней коммуникации органов государственной власти и местного самоуправления, общественных, профессиональных, коммерческих и иных организаций в целях формирования общественного мнения</b></p>	<p><b>Знать</b> технологии формирования общественного мнения</p>	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Устный опрос по лекционному материалу (темы Раздела 2. 4-11)
	<p><b>Уметь</b> использовать технологии внешней и внутренней коммуникации в целях формирования</p>	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Подготовка докладов № 1-12 и сообщений по контрольным вопросам, написание эссе № 1-7

	общественного мнения					
--	-------------------------	--	--	--	--	--

## 8. Ресурсное обеспечение.

### 8.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

#### Перечень основной и дополнительной учебной литературы:

##### а) основная литература:

1. Анцупов А.Я. Конфликтология: [учеб. для вузов] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - СПб. [и др.]: Питер, 2016. - 525, [1] с. (Учебник для вузов - (Теория и практика).
2. Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: ЮРАЙТ, 2018.
3. Гришина Н.В. Психология конфликта: учеб. пособие для студентов вузов / Наталия Гришина. - СПб. [и др.]: Питер, 2015. – 574 с.
4. 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).
5. Козырев Г.И. Конфликтология: учеб. для студентов вузов / Г.И. Козырев. - М.: Форум: ИНФРА-М, 2019. – 287 с. - (Высшее образование - (Бакалавриат).
6. Конституция Российской Федерации (с текстом гимна России). Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. М.: Проспект, 2017. – 32 с. URL: <http://constitution.kremlin.ru/>
7. Мангейм Дж. Б., Рич Р.К. Политология. Методы исследования. М.: Весь мир, 1997. – 544 с. URL: <https://goo-gl.ru/5TML>
8. Митрошенков О.А. Деловое общение. Эффективные переговоры: практ. пособие / О. А. Митрошенков. - М.: Юрайт, 2019. – 315 с. (Профессиональная практика).
9. Мир политической науки: Учебник. В 2 книгах. Кн. 2. Персоналии / под общ. ред. А.Ю. Мельвиля. М.: Просвещение, 2005. – 559 с. URL: <https://mgimo.ru/library/publications/3835/>
10. Осеев А.А. Переговоры как регулятор социально-трудовых отношений. Критическая стадия начала переговоров / А. А. Осеев. - М. : АйФ принт, 2001. - 365 с. URL: Осеев, Александр Александрович - Переговоры как... search.rsl.ru А также URL: Переговоры как регулятор социально-трудовых...rusneb.ru» А также: Электронный читальный зал НЭБ. (дата обращения 17.12.2019).
11. Осеев А.А. Социологическая теория переговорного процесса. Переговоры как способ предотвращения и разрешения конфликтов: методы ведения деловых переговоров [Текст]: учебное пособие / А.А. Осеев. - Москва: РУДН, 2011. - 236 с.
12. Осеев А.А. Социальная напряженность и социальные конфликты в российском обществе: предпосылки, стадии развития и индикаторы // Социальная политика и социология. Междисциплинарный научно-практический журнал. Издательство РГСУ, № 4 (105), Том 1. 2014. - С. 69-83. URL: Социальная напряженность и социальные конфликты... elibrary.ru» (дата обращения 2 декабря 2019 г.).
13. Осеев А.А. Социальное неравенство как фактор социальной напряженности // «Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология». № 2, 2014. - С.68-80. URL: Социальное неравенство как фактор социальной...vestnik.socio.msu.ru»jour/article/view/25 (дата обращения 2 декабря 2019 г.).

14. 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». № 3, 2015. – С. 144-159. URL: Журнал "Вестник Московского университета. Серия 18..." [elibrary.ru/contents.asp?id=34212220](http://elibrary.ru/contents.asp?id=34212220) (дата обращения: 01.12.2019).
15. 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).
16. Политическая наука: новые направления / под ред. Р. Гудина и Х.-Д. Клингеманна. М.: Вече, 1999. – 814 с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/politicheskaya-nauka-novye-napravleniya-in-t-otkrytoe-obschestvo-pod-red-gudina-r-klingemanna-h-d-nauch-red-rus-izd-shestopal-e-b-m-veche-1999>
17. Политология: Учебник. А.Ю. Мельвиль и др. М.: МГИМО, 2010. - 618 с.
18. Фишер Р. Переговоры без поражения. Гарвардский метод / Роджер Фишер, Уильям Юри и Брюс Паттон; пер. с англ. Татьяны Новиковой. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 259 с.

**б) дополнительная литература:**

1. Алмонд Г., Пауэлл Дж., Стром К., Далтон Р. Сравнительная политология сегодня: Мировой обзор. М.: Аспект-Пресс, 2002. – 537 с. URL: <https://lib.sale/politologiya-sravnitel'naya/sravnitel'naya-politologiya-segodnya-mirovoy.html>
2. Арон Р. Демократия и тоталитаризм. М.: Изд-во Текст, 1993. – 303 с. URL: [https://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Polit/Aron/](https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/Aron/)
3. Боришполец К.П. Методы политических исследований. М.: Аспект Пресс, 2005. – 221 с. URL: <http://politics.ellib.org.ua/pages-cat-49.html>
4. Вебер М. Политика как призвание и профессия // Вебер М. Власть и политика. М.: РИПОЛ классик, 2017. (Или любое другое издание).
5. Вебер М. Понятие легитимного порядка // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. (Или любое другое издание).
6. Осеев А.А. Парадигмы конфликтологии как методологические основы комплексного анализа социальной природы и причин социальных конфликтов в условиях современных трансформаций (тезисы доклада) // X Международная научная конференция «Сорокинские чтения». «Здоровье российского общества в XXI веке: социологические, психологические и медицинские аспекты». Сборник материалов. Электронное издание. – М.: Издательство Московского университета», 2016. – С. 364-365. URL: X

- Международная научная конференция "Сорокинские...elibrary.ru). А также. URL: Парадигмы конфликтологии как методологические...new.istina.msu.ru»
7. Каневский П.С. Институт лоббизма в XXI веке: сравнительный анализ: монография. М.: Канон+РООИ «Реабилитация», 2020. – 352 с.
  8. Каневский П.С. Развитие лоббизма в России: теория и практика // Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология. 2015, № 4. С.119-134. URL: <https://vestnik.socio.msu.ru/jour/article/view/126>
  9. Карпова Н.В. Политическая культура как структурный элемент механизма функционирования политических систем // Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология, 2016, №1. С. 182-199. URL: <https://vestnik.socio.msu.ru/jour/article/view/170>
  10. Карпова Н.В. Социология политической культуры современной России. М.: ООО НИЦ «Инженер» 2012. – 168 с.
  11. Олсон М. Логика коллективных действий: общественные блага и теория групп. М.: Фонд Экономической инициативы, 1995. – 174 с. URL: <http://socioline.ru/book/m-olson-logika-kollektivnyh-dejstvij-obschestvennye-blaga-i-teoriya-grupp>
  12. Соломатина Е.Н. Социология конфликта: учеб. пособие для акад. бакалавриата / Е. Н. Соломатина. - М.: Юрайт, 2016. - 203, [3] с.; - (Бакалавр - Академический курс - (Модуль). - (Конфликтология).
  13. Федоркин Н.С. Методологический потенциал сравнительного анализа политических систем // Пространство и время. 2013, №3. С. 36-43. URL: [https://space-time.ru/space-time/article/view/2226-7271prov\\_r\\_st3-13.2013.21/737](https://space-time.ru/space-time/article/view/2226-7271prov_r_st3-13.2013.21/737)
  14. Федоркин Н.С. Лоббизм как структурный элемент механизма функционирования социально-политических систем // Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология. 2018. №4. С. 102-116. URL: <https://vestnik.socio.msu.ru/jour/article/view/472>
  15. 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).

#### **Перечень лицензионного программного обеспечения.**

Обязательное программное обеспечение – MS Office.

#### **Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

##### **Интернет-ресурсы:**

- |  | <b>Web-адрес</b>  |
|--|---|
| 1. Журнал «Полис. Политические исследования»                                     | <a href="https://www.politstudies.ru/">https://www.politstudies.ru/</a>         |
| 2. Журнал «Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология» | <a href="http://www.vestnik.socio.msu.ru/">http://www.vestnik.socio.msu.ru/</a> |
| 3. Российская государственная библиотека   | <a href="http://www.rsl.ru/">http://www.rsl.ru/</a>                             |
| 4. Научная электронная библиотека  | <a href="http://www.elibrary.ru">http://www.elibrary.ru</a>                     |
| 5. Национальная электронная библиотека   | <a href="http://www.nel.nns.ru/">http://www.nel.nns.ru/</a>                     |
| 6. Международная ассоциация конфликтологов                                       | <a href="http://www.confstud.ru">http://www.confstud.ru</a>                     |

7. Официальный сайт ВЦИОМ [https:// www.wciom.ru](https://www.wciom.ru)
8. Институт социологии РАН <http://www.isras.ru/authority.html>
9. Фонд развития гражданского общества <http://civilfund.ru>
10. Сетевой журнал ПОЛИТЕКС (Политическая экспертиза). <http://www.politex.infa>
11. Электронная библиотека МГУ имени М.В. Ломоносова <http://www.nbmgu.ru/publicdb/>

## **8.2. Описание материально-технического обеспечения:**

Для проведения образовательного процесса требуется аудитория с трансформируемым пространством, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций.

## **9. Язык преподавания.**

Русский.

## **10. Преподаватель:**

Осеев А.А., д.с.н., проф., доцент.

## **11. Разработчик программы:**

Осеев А.А., д.с.н., проф., доцент.