

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

**УТВЕРЖДАЮ**

**(декан)**

\_\_\_\_\_/Н.Г. Осипова/

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**" СТРУКТУРНЫЕ КОНФЛИКТЫ В СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И**  
**ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ "**  
**" STRUCTURAL CONFLICTS IN SOCIAL MANAGEMENT AND INNOVATION"**

**Уровень высшего образования:**

**Магистратура**

**Направление подготовки (специальность):**

**39.04.01 СОЦИОЛОГИЯ**

**Направленность (профиль) ОПОП:**

**«Системная аналитика и социоинженерная деятельность»**

**Форма обучения:**

**Очная**

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

на заседании Ученого Совета факультета

(протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_ 2021 г.)

Москва 2021

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 39.04.01 Социология (уровень магистратуры) в редакции приказа МГУ от 11 сентября 2019 года № 1109.

Год (годы) приема на обучение: 2021.

**1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится вариативной части, дисциплина по выбору, 3 семестр

**2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля) «Структурные конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности»** требует освоение дисциплин: «Философия», «Методология и история науки», «Современные социологические теории и школы».

**3. Результаты обучения по дисциплине (модулю):**

| <b>Компетенции выпускников (коды)</b>   | <b>Индикаторы (показатели) достижения компетенций</b>   | <b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), сопряженные с компетенциями</b>   |
|---|---|--|
| <b>ПК- 10 Способен использовать и оптимизировать существующие методы разработки и принятия организационно-управленческих решений для реализации социологического проекта.</b> | <b>ПК- 10.1.</b> Обоснованно отбирает и использует методы разработки и принятия организационно-управленческих решений   | <b>ЗНАТЬ:</b> методы разработки и принятия организационно-управленческих решений<br><b>ЗНАТЬ:</b> теории принятия решений<br><b>УМЕТЬ:</b> применять методы разработки и принятия организационно-управленческих решений для урегулирования социальных, структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности.<br><b>УМЕТЬ:</b> применять теории принятия решений опираясь на методы диагностики причин структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности |
|   | <b>ПК 10.2</b> Оптимизирует, дорабатывает методы разработки и принятия организационно-управленческих решений в соответствие с поставленной задачей/ спецификой реализуемого проекта | <b>ЗНАТЬ:</b> основные типы социальных / управленческих рисков и способы их снижения при урегулировании социальных, структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности.<br><b>УМЕТЬ:</b> оптимизировать технологию разработки и принятия организационно-управленческих решений под поставленную задачу на основе специфики организационной структуры объекта социального управления   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <b>УМЕТЬ:</b> совершенствовать методы разработки и принятия организационно-управленческих решений с целью снижения рисков применяя социальные технологий урегулирования структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности.   |
| <b>ПК- 11 Способен разрабатывать предложения по решению организационно-управленческих задач на основе результатов социологических исследований</b> | <b>ПК 11.1</b> На основе прогнозов развития социальных систем, а также на основе интегрированных данных разрабатывает предложения по решению организационно-управленческих задач | <p><b>ЗНАТЬ:</b> методы разработки и принятия организационно-управленческих решений, классические и современные социологические концепции, теории, модели и подходы к определению природы социальных и структурных конфликтов</p> <p><b>ЗНАТЬ:</b> теорию и методы социального прогнозирования, классические и современные социологические концепции и подходы к определению природы социальных и структурных конфликтов</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> применять теории социального управления при решении организационных задач в урегулировании структурных конфликтов</p> <p><b>ЗНАТЬ:</b> теории социальных систем и социальных изменений, а также методы социологической диагностики причин структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> формулировать и обосновывать предложения по решению организационно-управленческих задач на основе результатов социологических исследований - социологической диагностики причин структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности</p> |
| <b>ПК- 12 Способен осуществлять оперативное управление</b>   | <b>ПК 12.2</b> Оценивает последствия реализации тактических и стратегических управленческих решений для внутренней и внешней среды организации                                   | <p><b>ЗНАТЬ:</b> основы стратегического управления</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> понимать и предвидеть возможности и риски принимаемых тактических и</p>  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>структурным (социологическим, информационно-аналитическим, HR, консалтинговым, маркетинговым, PR и пр.) подразделением организации в соответствии с ее стратегией и оценивать последствия управленческого воздействия.</p> |   | <p>стратегических управленческих решений для подразделения и/или организации в целом</p>   |
| <p><b>МСПК-1.1 Системно анализирует возможности снижения рисков реализации социальных проектов и программ (в условиях быстрых изменений технологии)</b></p>   | <p><b>МСПК-1.1</b> Системно анализирует возможности снижения рисков реализации социальных проектов и программ (в условиях быстрых изменений технологии)</p> | <p><b>ЗНАТЬ:</b> парадигмы конфликтологии - классические и современные социологические концепции, теории, модели и подходы к определению природы социальных и структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности<br/> <b>УМЕТЬ:</b> применять и методы социологической диагностики и прогнозирования причин структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности<br/> <b>ВЛАДЕТЬ:</b> навыками предупреждение и урегулирование структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности.</p> |
|   |   |  |

**4. Форма обучения:** очная.

**5. Объем дисциплины (модуля)** составляет 2 з.е., в том числе 28 академических часов, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 44 академических часа на самостоятельную работу обучающихся.

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

| Наименование и краткое содержание разделов и дисциплины (модуля),<br><br>Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)  | Всего (часы) | В том числе   |                            |       | Самостоятельная работа обучающегося, часы | Формы текущего                          |
|---|--------------|---|----------------------------|-------|---|---|
|   |              | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем)<br>Виды контактной работы, часы |                            |       |   |   |
|   |              | Занятия лекционного типа*   | Занятия семинарского типа* | Всего |   |   |
| <p><b>Раздел 1. Методологические основы исследования природы структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности: концепции, модели, понятия</b></p> <p><b>Тема 1.</b> Определение предметного поля конфликтологии. Парадигмы конфликтологии как методологические основы структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности.</p> |              | 1   | 1                          | 2     |   | Текущий контроль; устный опрос, реферат |
| <p><b>Тема 2.</b> Социально-психологическая парадигма: конфликт как стадия развития социальной напряженности.</p>   |              | 1   | 1                          | 2     |   | Текущий контроль; устный опрос, реферат |
| <p><b>Тема 3.</b> Структурно-функциональная парадигма, диалектико-созидательная и др. парадигмы конфликтологии.</p>   |              | 2   | 2                          | 4     |   | Текущий контроль; устный опрос, реферат |
| <p><b>Раздел 2. Системные характеристики структурных конфликтов: структура конфликта как целостного социального явления, действующие силы конфликта</b></p>   |              | 2   | 2                          | 4     |   | Текущий контроль; устный опрос, реферат |

|  |  |   |   |          |  |  |
|--|--|---|---|----------|--|--|
| <b>Тема 4.</b> Типология, функции и динамика социальных и структурных конфликтов.  |  |   |   |          |  |  |
| <b>Раздел 2. Аналитические социальные технологии в управлении обществом</b><br><b>Тема 5.</b> Понятие, сущность, виды, структура (элементы), функции социального управления. Роль инноваций в системе социального управления.  |  | 2 | 2 | <b>4</b> |  | Текущий контроль;<br>устный опрос,<br>реферат  |
| <b>Тема 6.</b> Системные характеристики структурных конфликтов: структура конфликта как целостного социального явления, действующие силы конфликта.  |  | 2 | 2 | <b>4</b> |  | Текущий контроль;<br>устный опрос,<br>реферат  |
| <b>Раздел 3. Предупреждение и урегулирование структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности.</b><br><br><b>Тема 7.</b> Стратегии управления конфликтами и варианты исходов. Социальные технологии урегулирования структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности. |  | 2 | 2 | <b>4</b> |  | Текущий контроль;<br>устный опрос,<br>реферат. |
| <b>Тема 8.</b> Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности.   |  | 2 | 2 | <b>4</b> |  | Текущий контроль;<br>устный опрос,<br>реферат. |
| <b>Тема 9.</b> . Переговоры как способ разрешения структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности. Технология переговорного процесса как особая социальная технология – алгоритм  |  | 2 | 2 | <b>4</b> |  | Текущий контроль;<br>устный опрос,<br>реферат. |

|  |           |  |           |  |           |  |
|--|-----------|--|-----------|--|-----------|--|
| достижения поставленной цели и задач в социальной сфере. |           |  |           |  |           |  |
| Промежуточная аттестация (зачет)                         |           |  |           |  |           |  |
| <b>Итого</b>   | <b>72</b> |  | <b>28</b> |  | <b>44</b> |  |

**Раздел 1. Методологические основы исследования природы структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности: концепции, модели, понятия**

*Тема 1. Определение предметного поля конфликтологии. Парадигмы конфликтологии как методологические основы структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности.*

**Содержание темы.**

Основные подходы к понятию «конфликт», генезис идей о конфликтах, становление конфликтологии как научной дисциплины. Типология конфликтов, отрасли отечественной конфликтологии.

Понятие парадигма. Природа и причины конфликтов согласно социально-биологической парадигме. Понятие агрессия, социальная природа агрессии: биологическая и социальные составляющие. Теоретические подходы в объяснении явления агрессии: Ч. Дарвин, Шерер, Дена, З.Фрейд, Ж.Делгадо (неврологические механизмы агрессии), эндокринная теория агрессии и пр. Технологии определения эмоциональной устойчивости (неустойчивости) личности.

Природа и причины конфликтов в обществе согласно классовой парадигме. К. Маркс, Ф.Энгельс, С.Райт, В.И. Ленин, Мао Дзедун о причинах социальных конфликтов и социального неравенства в обществе, способах разрешения классового конфликта.

*Тема 2. Социально-психологическая парадигма: конфликт как стадия развития социальной напряженности.*

**Содержание раздела.**

Природа и причины конфликтов согласно социально-психологической парадигме: психологическое состояние субъекта депривация, фрустрация, вызванная неудовлетворенность его потребностей как причина агрессивного поведения и возникновения конфликтов. Понятие «социальная напряженность», структура (элементы) социальной напряженности. К. Райт, А.Харитонов, Рукавишников о причинах и формах проявления социальной напряженности.

*Тема 3. Структурно-функциональная, диалектико-созидательная и др. парадигмы конфликтологии.*

**Содержание темы.**

Природа и причины конфликтов согласно диалектико-созидательной парадигме: М. Вебер, Р. Дарендорф, Г. Зиммель, Л. Козер о причинах, функциях и способах разрешения социальных конфликтов.

Природа и причины конфликтов согласно структурно-функциональной парадигме: Т. Парсонс, Н. Смелзер и др. Общество как живой организм, социальные институты "фабрики" по воспроизводству социальных связей. Причиной социальных конфликтов есть сбой, деформация нормального функционирования общества или социальной организации, дисфункциональные процесс в социальных системах, неравномерность их развития.



## **Раздел 2. Системные характеристики структурных конфликтов: структура конфликта как целостного социального явления, действующие силы конфликта**

### ***Тема 4. Типология, функции и динамика социальных и структурных конфликтов.***

#### **Содержание темы.**

Типологии конфликтов: конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия. Внутриличностные, трудовые, экономические, политические, межэтнические, межгосударственные, семейные и др. конфликты. Структурные конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности. Трудовые конфликты как специфическая форма структурного конфликта: типы, виды и причины конфликтов в сфере труда. Признаки трудового конфликта. Структура и функции трудового конфликта. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизмы протекания. Типы, виды, причины трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций в производственной организации.

Забастовка как вид структурного и трудового конфликта. Социологическая характеристика производственной забастовки. Понятие «забастовка». Социологическая характеристика производственной забастовки: типы, виды, причины забастовок. Законные и незаконные забастовки. Функции забастовки. Динамика забастовок в современной России. Отношение в российском обществе к забастовкам, как средству разрешения конфликтов

Функции конфликтов: сигнальная, интегративная, дезинтегративная, инновационная, конструктивная, деструктивная, социально-психологическая.

Динамика конфликтов: латентная (скрытая), открытая стадия, разрешение конфликта (послеконфликтная ситуация).

### ***Тема 5. Понятие, сущность, виды, структура (элементы), функции социального управления. Роль инноваций в системе социального управления.***

#### **Содержание темы.**

Понятие, сущность социального управления. Социальное управление, как вид управления, процесс воздействия на общество, социальные группы, отдельных индивидов с целью упорядочения их деятельности, повышения уровня организованности социальной системы.

Структура социального управления: виды, объекты и субъекты социального управления. Виды и объекты социального управления: государственное управление, местное (муниципальное) самоуправление, управление различными организациями (предприятиями, учреждениями, общественными объединениями, управление на индивидуальном уровне. негосударственное управление (управление делами частных организаций, общественных объединений и т.п.). Субъекты социального управления: аппарат управления, муниципальные органы, государственные органы и организации, общественные организации; индивиды, способные вырабатывать программную деятельность и реализовывать данную способность; должностные лица, организации и социальные институты, которые занимаются разработкой решений, направленных на реализацию основных направлений социальной политики и организацией управляемых субъектов в целях осуществления принятых решений.

Функции социального управления: общие (присущи всем системам управления) - информационное обеспечение управленческой деятельности; прогнозирование; моделирование, планирование; организация и др.; специальные (присущи отдельным системам управления, например, федеральная служба безопасности: контрразведывательная деятельность, борьба с преступностью, разведывательная деятельность); обеспечивающие (создают условия для реализации общих и специальных функций, например материально-технического обеспечения; кадровая;

финансово-плановая и др.). По направлению воздействия: внутренние и внешние функции. В зависимости от времени действия: постоянные и временные.

Роль инноваций в системе социального управления. Понятие и сущность социальных инноваций, специфика, направления социальных инноваций

**Тема 6. Системные характеристики структурных конфликтов: структура конфликта как целостного социального явления, действующие силы конфликта**

Структура конфликта как целостного социального явления. Действующие силы конфликта - объективно составляющие (субъекты, объект, предмет, инцидент, условия протекания конфликта- макрои- и микросреда). Субъективно составляющие элементы конфликта – потребности, интересы, позиция, мотивы, образы конфликтной ситуации

**Раздел 3. Предупреждение и урегулирование структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности.**

**Тема 7. Стратегии управления конфликтами и варианты исходов. Социальные технологии урегулирования структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности.**

**Содержание темы.**

Стратегии управления конфликтами и варианты исходов. Борьба (сопоставительность), уступка (приспособление), уклонение, компромисс, сотрудничество.

Методы урегулирования конфликтных ситуаций в организациях. Процедуры решения организационных споров в странах развитой рыночной экономики. Проблема правового разрешения структурных конфликтов.

**Тема 8. Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности.**

**Содержание темы.** Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности.

Роль социологических исследований в выявлении уровня социальной напряженности в производственной организации, причин структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности. Латентные признаки структурных конфликтов. Роль теории справедливости Дж.Адамса в выявлении скрытых причин структурных конфликтов.

Организационные способы предупреждения и урегулирования структурных конфликтов: прогнозирование хода и последствий внедрения инноваций, координация взаимодействия организационных структур в системе социального управления на всех уровнях руководства. Роль разработке нормативных документов, должностных инструкций функциональных служб организаций для координации совместной деятельности.

Роль арбитража в регулировании структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности.

Примирение, деловые переговоры и посредничество как эффективные технологии разрешения структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности.

**Тема 9. Переговоры как способ разрешения структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности. Технология переговорного процесса как особая социальная технология – алгоритм достижения поставленной цели и задач в социальной сфере.**

**Содержание темы.** Переговоры как особая социальная технология – алгоритм достижения поставленной цели и задач в *социальной сфере*. Это «инструментальное средство, которое включает в себя набор норм, предписаний и запретов, в совокупности выступающих как изначально заданный (более или менее жесткий) поведенческий и деятельностный стандарт, определяющий порядок и содержание действий людей в привязке к решаемой задаче и социальному процессу»<sup>1</sup>

Понятие «переговоры», существенные элементы переговорного процесса: потребность, общение, взаимозависимость сторон в удовлетворении потребностей, проблема, совместное решение проблемы. Динамика, этапы, типы переговоров. Концепция и методы ведения деловых переговоров.

Технология ведения деловых переговоров: переговоры как совокупность методов достижения соглашения на стадии разработки взаимоприемлемых решений. Методы улучшения восприятия и общения сторон, методы определения позиция и интересов участников переговоров. Методы изобретения взаимовыгодных вариантов удовлетворения интересов участников переговоров: типичные ошибки, препятствующие поиску взаимовыгодных вариантов реализации интересов участников переговоров и пути их преодоления. Этапы и правила проведения «мозговой атаки». Способы увеличения вариантов решения проблемы.

Технология ведения деловых переговоров: переговоры как совокупность методов достижения соглашения на стадии Принятия взаимоприемлемых решений Методы использования объективных критериев в оценке законности интересов участников переговоров. Способы поиска альтернативы обсуждаемому соглашению. Техника ведения переговоров в случае отказа другой стороны от участия в переговорах и с оппонентами, использующими некорректные методы.

## **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. Темы рефератов:**

1. Определение предметного поля конфликтологии. Парадигмы конфликтологии как методологические основы структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности. Социально-биологическая парадигма. Понятие агрессия, социальная природа агрессии: биологическая и социальные составляющие. Теоретические подходы в объяснении явления агрессии: Ч. Дарвин, Шерер, Дена, З.Фрейд, Ж.Делгадо (неврологические механизмы агрессии), эндокринная теория агрессии и пр.
2. Парадигмы конфликтологии. Природа и причины конфликтов в обществе согласно классовой парадигме: К. Маркс, Ф.Энгельс, В.И. Ленин
3. Парадигмы конфликтологии: Социально-психологическая парадигма: конфликт как стадия развития социальной напряженности. К. Райт, А.Харитонов, Рукавишников о причинах и формах проявления социальной напряженности.
4. Парадигмы конфликтологии. Природа и причины конфликтов согласно диалектико-созидательной парадигме: М. Вебер, Р. Дарендорф, Г. Зиммель, Л. Козер о причинах, функциях и способах разрешения социальных конфликтов.

---

<sup>1</sup> Щербина В.В. Рационализирующие диагностические управленческие социальные технологии: {монография}/ В.В.Щербина; ФНИСЦ РАН. – Москва: Новый хронограф, 2018, с. 145.

5. Парадигмы конфликтологии. Природа и причины конфликтов согласно структурно-функциональной парадигме: Т. Парсонс, Н. Смелзер и др. Общество как живой организм, социальные институты "фабрики" по воспроизводству социальных связей.
6. Типология, функции и динамика социальных и структурных конфликтов.
7. Понятие, сущность, виды, структура (элементы), функции социального управления. Роль инноваций в системе социального управления.
8. Системные характеристики структурных конфликтов: структура конфликта как целостного социального явления, действующие силы конфликта
9. Стратегии управления конфликтами и варианты исходов. Социальные технологии урегулирования структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности.
10. Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности.
11. Переговоры как способ разрешения структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности. Технология переговорного процесса как особая социальная технология – алгоритм достижения поставленной цели и задач в социальной сфере.

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

Промежуточная аттестация студентов проводится по итогам общего рейтинга успеваемости студентов. Рейтинг учитывает посещаемость, активность работы на семинарах, результаты контрольных работ, конспектирование первоисточников. Студенты, которые не набрали необходимого количества баллов или желают получить отметку «зачет», сдают устный зачет».

### **7.3. Вопросы к зачету.**

1. Определение предметного поля конфликтологии. Парадигмы конфликтологии как методологические основы структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности. Основные подходы к понятию «конфликт», генезис идей о конфликтах, становление конфликтологии как научной дисциплины. Типология конфликтов, отрасли отечественной конфликтологии.
2. Понятие парадигма. Природа и причины конфликтов согласно социально-биологической парадигме. Понятие агрессия, социальная природа агрессии: биологическая и социальные составляющие. Теоретические подходы в объяснении явления агрессии: Ч. Дарвин, Шерер, Дена, З.Фрейд, Ж.Делгадо (неврологические механизмы агрессии), эндокринная теория агрессии и пр. Технологии определения эмоциональной устойчивости (неустойчивости) личности.
3. Природа и причины конфликтов в обществе согласно классовой парадигме. К. Маркс, Ф.Энгельс, С.Райт, В.И. Ленин, Мао Дзедун о причинах социальных конфликтов и социального неравенства в обществе, способах разрешения классового конфликта.
4. Природа и причины конфликтов согласно социально-психологической парадигме: психологическое состояние субъекта депривация, фрустрация, вызванное неудовлетворенность его потребностей как причина агрессивного поведения и возникновения

- конфликтов. Понятие «социальная напряженность», структура (элементы) социальной напряженности. К. Райт, А.Харитонов, Рукавишников о причинах и формах проявления социальной напряженности.
5. Природа и причины конфликтов согласно диалектико-созидательной парадигме: М. Вебер, Р. Дарендорф, Г. Зиммель, Л. Козер о причинах, функциях и способах разрешения социальных конфликтов.
  6. Природа и причины конфликтов согласно структурно-функциональной парадигме: Т. Парсонс, Н. Смелзер и др. Общество как живой организм, социальные институты "фабрики" по воспроизводству социальных связей. Причиной социальных конфликтов есть сбой, деформация нормального функционирования общества или социальной организации, дисфункциональные процесс в социальных системах, неравномерность их развития.
  7. Системные характеристики структурных конфликтов: структура конфликта как целостного социального явления, действующие силы конфликта. Типологии конфликтов: конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия. Внутриличностные, трудовые, экономические, политические, межэтнические, межгосударственные, семейные и др. конфликты. Структурные конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности.
  8. Трудовые конфликты как специфическая форма структурного конфликта: типы, виды и причины конфликтов в сфере труда. Признаки трудового конфликта. Структура и функции трудового конфликта. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизмы протекания. Типы, виды, причины трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций в производственной организации.
  9. Забастовка как вид структурного и трудового конфликта. Социологическая характеристика производственной забастовки. Понятие «забастовка». Социологическая характеристика производственной забастовки: типы, виды, причины забастовок. Законные и незаконные забастовки. Функции забастовки. Динамика забастовок в современной России. Отношение в российском обществе к забастовкам, как средству разрешения конфликтов
  10. Функции конфликтов: сигнальная, интегративная, дезинтегративная, инновационная, конструктивная, деструктивная, социально-психологическая. Динамика конфликтов: латентная (скрытая), открытая стадия, разрешение конфликта (послеконфликтная ситуация).
  11. Понятие, сущность, виды, структура (элементы), функции социального управления.
  12. Понятие, сущность социального управления. Социальное управление, как вид управления, процесс воздействия на общество, социальные группы, отдельных индивидов с целью упорядочения их деятельности, повышения уровня организованности социальной системы.
  13. Структура социального управления: виды, объекты и субъекты социального управления. Виды и объекты социального управления: государственное управление, местное (муниципальное) самоуправление, управление различными организациями (предприятиями, учреждениями, общественными объединениями, управление на индивидуальном уровне. негосударственное управление (управление делами частных организаций, общественных объединений и т.п.).
  14. Субъекты социального управления: аппарат управления: муниципальные органы, государственные органы и организации, общественные организации; индивиды, способные вырабатывать программную деятельность и реализовывать данную способность;

- должностные лица, организации и социальные институты, которые занимаются разработкой решений, направленных на реализацию основных направлений социальной политики и организацией управляемых субъектов в целях осуществления принятых решений.
15. Функции социального управления.
  16. Роль инноваций в системе социального управления. Понятие и сущность социальных инноваций, специфика, направления социальных инноваций.
  17. Системные характеристики структурных конфликтов: структура конфликта как целостного социального явления, действующие силы конфликта Действующие силы конфликта - объективно составляющие (субъекты, объект, предмет, инцидент, условия протекания конфликта- макрои- и микросреда). Субъективно составляющие элементы конфликта – потребности, интересы, позиция, мотивы, образы конфликтной ситуации.
  18. Предупреждение и урегулирование структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности. Стратегии управления конфликтами и варианты исходов. Борьба (сопоставительность), уступка (приспособление), уклонение, компромисс, сотрудничество.
  19. Социальные технологии урегулирования структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности. Методы урегулирования конфликтных ситуаций в организациях. Процедуры решения организационных споров в странах развитой рыночной экономики. Проблема правового разрешения структурных конфликтов.
  20. Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности. Роль социологических исследований в выявлении уровня социальной напряженности в производственной организации, причин структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности. Латентные признаки структурных конфликтов. Роль теории справедливости Дж.Адамса в выявлении скрытых причин структурных конфликтов.
  21. Организационные способы предупреждения и урегулирования структурных конфликтов: прогнозирование хода и последствий внедрения инноваций, координация взаимодействия организационных структур в системе социального управления на всех уровнях руководства. Роль разработке нормативных документов, должностных инструкций функциональных служб организаций для координации совместной деятельности. Роль арбитража в регулировании структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности. Примирение, деловые переговоры и посредничество как эффективные технологии разрешения структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности.
  22. Переговоры как способ разрешения структурных конфликты в социальном управлении и инновационной деятельности. Технология переговорного процесса как особая социальная технология – алгоритм достижения поставленной цели и задач в социальной сфере, «инструментальное средство, которое включает в себя набор норм, предписаний и запретов, в совокупности выступающих как изначально заданный (более или менее жесткий) поведенческий и деятельностный стандарт, определяющий порядок и содержание действий людей в привязке к решаемой задаче и социальному процессу».
  23. Понятие «переговоры», существенные элементы переговорного процесса: потребность, общение, взаимозависимость сторон в удовлетворении потребностей, проблема, совместное решение проблемы. Динамика, этапы, типы переговоров. Концепция и методы ведения деловых переговоров.

24. Технология ведения деловых переговоров: переговоры как совокупность методов достижения соглашения на стадии разработки взаимоприемлемых решений. Методы улучшения восприятия и общения сторон, методы определения позиция и интересов участников переговоров. Методы изобретения взаимовыгодных вариантов удовлетворения интересов участников переговоров: типичные ошибки, препятствующие поиску взаимовыгодных вариантов реализации интересов участников переговоров и пути их преодоления. Этапы и правила проведения «мозговой атаки». Способы увеличения вариантов решения проблемы.
25. Технология ведения деловых переговоров: переговоры как совокупность методов достижения соглашения на стадии Принятия взаимоприемлемых решений Методы использования объективных критериев в оценке законности интересов участников переговоров. Способы поиска альтернативы обсуждаемому соглашению. Техника ведения переговоров в случае отказа другой стороны от участия в переговорах и с оппонентами, использующими некорректные методы.
- Задание для самостоятельной работы. Подготовить сообщение, реферат по теме лекции.

#### Критерии оценки ответов на зачете:

|            |  |
|------------|--|
| 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, дает 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, дает неудовлетворительные ответы на дополнительные и основные вопросы.          |

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

| Индикатор   | ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ результатов обучения (РО) по дисциплине (модулю) |                      |                         |   |   | Виды оценочных средств               |
|---|--|----------------------|-------------------------|---|---|--------------------------------------|
|   | Оценка   | 2                    | 3                       | 4   | 5   |                                      |
| <b>ПК- 10.1.</b><br><b>Обоснованно</b><br><b>отбирает и</b> | <b>ЗНАТЬ:</b><br>методы<br>современные<br>технологии<br><br>и                | Отсутствие<br>знаний | Фрагментарные<br>знания | Общие, но не<br>структурированные<br>знания | Сформированные<br>систематические<br>знания | Опрос по<br>лекционному<br>материалу |

|  |  |                   |  |   |                                       |                                |
|--|--|-------------------|--|---|---------------------------------------|--------------------------------|
| <b>использует методы разработки и принятия организационно-управленческих решений</b> | социального прогнозирования  |                   |  |   |                                       |                                |
|  | <b>ЗНАТЬ:</b> теории принятия решений  | Отсутствие знаний | Фрагментарные знания                           | Общие, но не структурированные знания   | Сформированные систематические знания | Задания по теме (1-4,5)        |
|  | <b>УМЕТЬ:</b> применять методы разработки и принятия организационно-управленческих решений для урегулирования социальных, структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности. | 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     | Задания по теме (6,7)          |
|  | <b>УМЕТЬ:</b> применять теории принятия решений опираясь на методы диагностики причин структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности                                      | 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     | Задания по теме (1-4, 6, 8)    |
| <b>ПК 10.2 Оптимизирует, дорабатывает методы разработки и принятия</b>               | <b>ЗНАТЬ:</b> основные типы социальных / управленческих рисков и способы их снижения при   | Отсутствие знаний | Фрагментарные знания                           | Общие, но не структурированные знания   | Сформированные систематические знания | Опрос. Задания по теме (6-7,9) |



|   |   |                   |  |   |                                   |                               |
|---|---|-------------------|--|---|-----------------------------------|-------------------------------|
| <b>организационно-управленческих решений в соответствии с поставленной задачей/ спецификой реализуемого проекта</b> | урегулировании социальных, структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности.   |                   |  |   |                                   |                               |
|   | <b>УМЕТЬ:</b><br>оптимизировать технологию разработки и принятия организационно-управленческих решений под поставленную задачу на основе специфики организационной структуры объекта социального управления | 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 | Задания по теме (1.2.3,4,5,8) |
|   | <b>УМЕТЬ:</b><br>совершенствовать методы разработки и принятия организационно-управленческих решений с целью снижения рисков применяя социальные технологий урегулирования структурных                      | 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 | Задания по теме (1.2.3,4,5,8) |

|  |  |                   |                         |   |                                       |                                    |
|--|--|-------------------|-------------------------|---|---------------------------------------|------------------------------------|
|  | конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности.   |                   |                         |   |                                       |                                    |
| <b>ПК 11.1 На основе прогнозов развития социальных систем, а также на основе интегрированных данных разрабатывает предложения по решению организационно-управленческих задач</b> | <b>ЗНАТЬ:</b> методы разработки и принятия организационно-управленческих решений, классические и современные социологические концепции, теории, модели и подходы к определению природы социальных и структурных конфликтов | Отсутствие знаний | Фрагментарные знания    | Общие, но не структурированные знания             | Сформированные систематические знания | Опрос. Задания по теме (1,2,3,4,5) |
|  | <b>ЗНАТЬ:</b> теорию и методы социального прогнозирования, классические и современные социологические концепции и подходы к определению природы социальных и структурных конфликтов  | Отсутствие знаний | Фрагментарные знания    | Общие, но не структурированные знания             | Сформированные систематические знания | Опрос. Задания по теме (4,5,6,7)   |
|  | <b>УМЕТЬ:</b> применять теории социального   | Отсутствие умений | В целом успешное, но не | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы | Успешное и систематическое умение     | Задания по теме (4,5,9)            |

|  |   |                   |  |   |                                       |   |
|--|---|-------------------|--|---|---------------------------------------|---|
|  | управления при решении организационных задач  |                   | систематическое умение                         | умение (допускает неточности непринципиального характера)   |                                       |   |
|  | <b>ЗНАТЬ:</b> теории социальных систем и социальных изменений   | Отсутствие знаний | Фрагментарные знания                           | Общие, но не структурированные знания   | Сформированные систематические знания | Опрос. Задания по теме (5,6)                            |
|  | <b>УМЕТЬ:</b> формулировать и обосновывать предложения по решению организационно-управленческих задач на основе результатов социологических исследований - социологической диагностики причин структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности | 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     | Задания для внутрисеместрового контроля (1.2.3,4,5,6,7) |
| <b>ПК 12.2</b> Оценивает последствия реализации тактических и стратегических управленческих решений для внутренней и | <b>ЗНАТЬ:</b> основы стратегического управления   | Отсутствие знаний | Фрагментарные знания                           | Общие, но не структурированные знания   | Сформированные систематические знания | Опрос. Задания по теме (1-4,5)                          |

|  |  |                   |  |   |                                       |  |
|--|--|-------------------|--|---|---------------------------------------|--|
| <b>внешней среды организации</b>   |  |                   |  |   |                                       |  |
|  | <b>УМЕТЬ:</b> понимать и предвидеть возможности и риски принимаемых тактических и стратегических управленческих решений для подразделения и/или организации в целом  | 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     | Задания для самостоятельной работы по темам (5,6,7, 8) |
| <b>МСПК-1.1 Системно анализирует возможности снижения рисков реализации социальных проектов и программ (в условиях быстрых изменений технологии)</b> | <b>ЗНАТЬ:</b> парадигмы конфликтологии - классические и современные социологические концепции, теории, модели и подходы к определению природы социальных и структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности | Отсутствие знаний | Фрагментарные знания                           | Общие, но не структурированные знания   | Сформированные систематические знания | Задания для самостоятельной работы по темам (1,2.3.4)  |
|  | <b>УМЕТЬ:</b> применять и методы социологической диагностики и прогнозирования причин структурных конфликтов в социальном  | 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     | Задания для самостоятельной работы по темам 4,5,6,7,8  |

|  |   |                     |   |   |                                     |   |
|--|---|---------------------|---|---|-------------------------------------|---|
|  | управлении и инновационной деятельности   |                     |   |   |                                     |   |
|  | <b>ВЛАДЕТЬ:</b> навыками предупреждение и урегулирование структурных конфликтов в социальном управлении и инновационной деятельности. | Отсутствие владения | В целом владение, но не систематическое | В целом владение, но содержащее отдельные пробелы владение (допускает неточности непринципиального характера) | Успешное и систематическое владение | Задания для самостоятельной работы по темам (7,8,9) |
|  |   |                     |   |   |                                     |   |

## 8. Ресурсное обеспечение:

### Перечень основной и дополнительной учебной литературы

#### а) основная литература:

1. Зайцев А.К. Социальный конфликт. - М., 2000. Изд. 2-е. М.: Academia, 2001. - 464 с. Библ. [https:// 0076.doc](https://0076.doc) | ние социальной структуры? [conflictmanagement.ru](http://conflictmanagement.ru)>...uploads/2013/04...А...konflikt...
2. Лопарев А.В., Знаменский Д.Ю. Конфликтология : учебник для академического бакалавриата / А. В. Лопарев, Д. Ю. Знаменский. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 290 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс. [https:// Лопарев, А. В. Конфликтология : учебник для...mx3.urait.ru](https://Лопарев, А. В. Конфликтология : учебник для...mx3.urait.ru)uploads/pdf\_review/3F904D78-919F-...
3. Оганян, К. М. Социальные технологии: учебник и практикум для академического бакалавриата / К. М. Оганян. — 3-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017.
4. 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. Российская государственная библиотека. <https://Осеев, Александр Александрович - Социологическая...search.rsl.ru>ru/record/01006642665
5. 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.

6. Социальные инновации в управлении человеческими ресурсами: монография / под науч. ред. д-ра социол. наук, проф. Я. А. Маргуляна. — СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики, 2018. — 398 с. : ил. [https://spbume.ru/file/pages/1197/Social\\_Innovation...Human...](https://spbume.ru/file/pages/1197/Social_Innovation...Human...)
7. Фахрутдинова А.З. Управление социальной сферой: учеб. Пособие. – 2-е изд. перераб. и доп. А.З. Фахрутдинова; РАНХиГС, Сиб. ин-т упр. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. – 187. <http://Управление социальной сферой. Учебное пособие ipkiot.ru/doc/Фахрутдинова...Управление-социальной...>
8. Щербина В.В. Социальные технологии: история появления термина, трансформация содержания, современное состояние // Социологические исследования. 2014. № 7. С. 113-124.
9. Щербина В.В. Рационализирующие диагностические управленческие социальные технологии: {монография}/ В.В.Щербина; ФНИСЦ РАН. – Москва: Новый хронограф, 2018. С. 145. <https:// Щербина В.В. Рационализирующие диагностические...elibrary.ru>Другие новости?id=37137996>

**б) дополнительная литература:**

1. 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.
2. 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.
3. Осеев А.А. Средства социологической диагностики в системе управления персоналом [Текст] : диагностика причин трудовых конфликтов и профессионально важных личностных качеств руководителей / А. А. Осеев. - Москва : Российский ун-т дружбы народов, 2018. - 177 с. : Российская государственная библиотека. [https:// https://search.rsl.ru/ru/record/01009863881](https:// search.rsl.ru/ru/record/01009863881)
4. Осипова Н.Г. Неравенство в эпоху глобализации: сущность, институты, региональная специфика и динамика // Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология. — 2014. № 2. [https://vestnik.socio.msu.ru/jour/article/view/29?locale=ru\\_RU](https://vestnik.socio.msu.ru/jour/article/view/29?locale=ru_RU)
5. Основы социального управления: Учебное пособие / А.Г.Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др. Под ред. В.Н. Иванова.— М.: Высш. шк., 2001.— 271 с. <https://Основы социального управления: Учебное пособие... edu.vspu.ru/doc/groups/115...Uchebnik...sotsialnogo...V...>
6. Управление человеческими ресурсами. В 2-х ч. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. Н. Амозова, С. А. Барков, Г. Б. Бороздина и др. – М.: Юрайт, 2016.
7. Эмиров Н. Д. Инновационные технологии управления в социальной сфере. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) Санкт-Петербург – 2012. <http:// Инновационные технологии управления в социальной... diss.seluk.ru>av-ekonomika...upravleniya-socialnoy...>

## **Перечень лицензионного программного обеспечения**

Обязательное программное обеспечение – MS Office.

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

- 1) [www.rbc.ru](http://www.rbc.ru) – РосБизнесКонсалтинг
- 2) [www.romir.ru](http://www.romir.ru) – РОМИР
- 3) [www.economist.com](http://www.economist.com) – журнал The Economist
- 4) [www.gks.ru](http://www.gks.ru) – Росстат
- 5) [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru) – Портал «Социология, экономика, менеджмент»
- 6) [www.expert.ru](http://www.expert.ru) – журнал «Эксперт»
- 7) [bigc.ru/publications/other/org\\_culture/](http://bigc.ru/publications/other/org_culture/) – подбор книг и статей по проблематике организационной культуры
- 8) [www.rtr.ru](http://www.rtr.ru) – Человеческие ресурсы России.
- 9) <https://wciom.ru/> - ВЦИОМ
- 10) <https://www.cfin.ru/> - Корпоративный менеджмент
- 11) <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики

## **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 (преподаватели).**

Осеев Александр Александрович, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры экономической социологии и менеджмента социологического факультета МГУ

### **11. Разработчики программы.**

Осеев Александр Александрович, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры экономической социологии и менеджмента социологического факультета МГУ

