

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Юров Сергей Серафимович Автономная некоммерческая организация высшего образования

Должность: ректор

Дата подписания: 05.08.2026 09:33:53

Уникальный программный ключ:

3cba11a39f7f7fadc578ee5ed1f72a427b45709d10da52f2f114bf9bf44b8f14

“ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ДИЗАЙНА”

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ

УТВЕРЖДАЮ

Ректор _____ С.С. Юров

«26» февраля 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Специальность: 55.05.04 Продюсерство

Специализация: Продюсер мультимедиа

Уровень высшего образования: специалитет

Форма обучения: очная

Москва, 2026

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель: - формирование у студентов целостного представления о современной теории и практике изучения конфликтов, навыках профессионального поведения в конфликтных ситуациях и регулирования конфликтов, что позволит будущим специалистам оптимизировать взаимодействие с творческим коллективом, коллегами предупредить трудности взаимного непонимания, наладить отношения сотрудничества.

Задачи:

- изучить теоретические основы конфликта, закономерности его возникновения и протекания;
- ознакомить с основными направлениями развития конфликтологической науки;
- показать многообразие конфликтов, их естественную неизбежность;
- сформировать умение принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях;
- помочь овладеть технологиями регулирования конфликтов.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; определяет роль каждого участника в команде;	<i>Знать:</i> предмет и место конфликтологии в системе социальнoгуманитарных и социально-экономических наук, основные категории и понятия конфликтологии, типологию, функции и особенности конфликтов по сферам проявления сущность, структуру и динамику конфликта, основы социального, психологического и социально-экономического управления конфликтами, <i>Уметь:</i> использовать категориальный аппарат анализе конфликтных ситуаций, владеть принципами и методологией объективного анализа конфликтов, <i>Владеть:</i> навыками конфликтологической культуры будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности

		и саморазвития,
	УК-3.2 Эффективно взаимодействует с членами команды; участвует в обмене информацией, знаниями и опытом; соблюдает этические нормы взаимодействия.	<i>Знать:</i> специфику прогнозирования, предупреждения и разрешения социальных конфликтов. <i>Уметь:</i> применять технологии регулирования конфликтов <i>Владеть:</i> навыками самостоятельного нахождения оптимальных путей преодоления сложных конфликтных ситуаций, управления социальными конфликтами, использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей.

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Конфликтология» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
7	Лекции	20
	Практические занятия	22
Всего:		42

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часов.

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Конфликтология: предмет, цели, значение в обществе	. Определение понятия «конфликт», анализ условий его возникновения. Конфликт как объект и предмет конфликтологии. Конфликт как свойство социальных систем. Социальные противоречия и социальные конфликты. Конфликт как феномен общественной жизни. Актуальные теоретико-методологические и прикладные

		проблемы современной конфликтологии. Конфликтология в системе социально-гуманитарных наук. Междисциплинарные связи конфликтологии. Становление конфликтологии как учебной дисциплины в России и за рубежом. Роль конфликтологии в консолидации Российского общества.
2	Общая теория конфликта	Конфликт как социальное явление. Конфликт как форма социального взаимодействия, межличностной и межгрупповой коммуникации. Источники и причины конфликтов. Классификация видов конфликтов: критерии и основные характеристики. Природа противоречия, лежащего в основе конфликта. Структурный конфликт и его разновидности. Конфликт ценностей. Конфликт отношений. Поведенческий конфликт. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов. Диагностическая функция конфликтов и особенности ее проявления. Понятие конфликтной ситуации, возникновение и структура. Осознание ситуации как конфликтной ее участниками. Субъекты конфликта как элементы конфликтной ситуации. Типы и ранги субъектов конфликта. Влияние образов конфликтной ситуации на развитие конфликта. Динамика конфликтного взаимодействия. Стадии и фазовая динамика конфликта. Конфликт как процесс. Конфликтное взаимодействие и конфликтное поведение. Классификация типов поведения в конфликте по К. Томасу. Основные модели завершения конфликта.
3	Внутриличностные конфликты: специфика, формы проявления	Основные подходы к причинам и формам проявления внутриличностного конфликта (З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм, К. Хорни, А. Адлер, А. Маслоу, К. Левин). Потребности, интересы, ценности и мотивы поведения личности. Внутренние и внешние противоречия личности и их взаимосвязь. Фрустрация, стрессы, конфликты и кризисы. Формы проявления внутриличностных конфликтов. Переживание как основа внутриличностного конфликта. Последствия и проявления внутриличностных конфликтов. Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов. Психологическая защита на 8 подсознательном и сознательном уровнях. Развитие стрессоустойчивости. Самоменеджмент как профилактика и технология регулирования внутриличностных конфликтов. Роль конфликта в формировании и развитии личности
4	Межличностные и групповые конфликты: многообразие сфер существования	Причины возникновения межличностных конфликтов. Конфликт как форма социального взаимодействия. Рольвые конфликты. Манипуляция в межличностном взаимодействии. Разновидности манипуляций. Манипулятивное общение. Механизмы блокирования манипуляций. Влияние социальной и психологической зрелости личности на уровень ее конфликтности. Проявление индивидуально-психологических особенностей личности в ее стратегиях поведения в конфликте. Эмоциональное состояние участников конфликта: сужение креативности, автоматизация

		поведения, эмоциональный дискомфорт. Рост эмоционального напряжения: страхи, агрессия, недоверие, фобии. Технологии работы с эмоциональным состоянием в процессе конфликта. Вербальные и невербальные техники урегулирования эмоционального состояния. Рационализация эмоций. Способы разрешения межличностных конфликтов. Проблема конфликтоустойчивости личности и группы. Малая социальная группа как первичный элемент социума. Групповая динамика, внутригрупповые структуры, проблемы лидерства в группе и конфликты. Групповые нормы, ценности, способы поведения и механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Функции межгруппового конфликта. Особенности возникновения, протекания и регулирования конфликтов в различных группах: организационно-производственных, учебнопедагогических, семейных. Социально-экономические, политические, национально-этнические процессы в современном обществе и конфликты между большими социальными группами. Возможности достижения консенсуса в обществе. Наиболее приемлемые стратегии конфликтного взаимодействия в профессиональной деятельности.
5	Основы предупреждения и регулирования конфликтов	Понятие о способах прогнозирования и профилактики конфликтов. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов. Социально-психологические условия профилактики конфликтов. Самоконтроль и саморегуляция. Уважение, прагматизм, доверие. Учет индивидуальных особенностей субъектов. Толерантность и различия. Методы достижения эффективности в работе с персоналом и клиентами. Предупреждение конфликтов компетентным оцениванием. Выявление и разрешение проблемных ситуаций взаимодействия как способ профилактики возможного возникновения конфликтов. Соблюдение правовых норм как основа профилактики конфликтов. Роль профессиональных и личностных качеств специалиста в прогнозировании и профилактике конфликтных ситуаций. Понятие управления конфликтом. Содержание управления конфликтами. Основные этапы управления: прогнозирование, предупреждение или стимулирование конфликта, регулирование и разрешение. Стратегии и алгоритм управления конфликтами. Управление конфликтом как минимизация его отрицательных последствий. Изменение конфликтной ситуации. Изменение значимости конфликтной ситуации. Силловые способы управления конфликтом. Локализация и фрагментация конфликта. Управление конфликтующей системой. Структурные способы управления конфликтом. Замена объекта конфликта. Административный ресурс. Анализ технологии управления конфликтным взаимодействием: общие исходные положения, технологические процедуры, технологический инструментарий, этапы внедрения, критерии и методы «замера» результатов. Схема овладения конфликтной

		ситуацией: анализ и коррекция представлений и отношений в предконфликтной ситуации и в процессе конфликта. Организация переговорного процесса как основного метода регулирования конфликтов. Конструктивные и деструктивные принципы и модели организации переговорного процесса. Основные характеристики стандартных методов ведения переговоров.
--	--	--

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

Оценивание знаний обучающихся осуществляется по 4-балльной шкале при проведении экзаменов и зачетов с оценкой (оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно») или 2-балльной шкале при проведении зачета («зачтено», «не зачтено»).

При прохождении обучающимися промежуточной аттестации оцениваются:

1. Полнота, четкость и структурированность ответов на вопросы, аргументированность выводов.

2. Качество выполнения практических заданий (при их наличии): умение перевести теоретические знания в практическую плоскость; использование правильных форматов и методологий при выполнении задания; соответствие результатов задания поставленным требованиям.

3. Комплексность ответа: насколько полно и всесторонне обучающийся раскрыл тему вопроса и обратился ко всем ее аспектам.

Критерии оценивания

4-балльная шкала и 2-балльная шкалы	Критерии
«Отлично» или «зачтено»	1. Полные и качественные ответы на вопросы, охватывающие все необходимые аспекты темы. Обучающийся обосновывает свои выводы с использованием соответствующих фактов, данных или источников, демонстрируя глубокую аргументацию. 2. Обучающийся успешно переносит свои теоретические знания в практическую реализацию. Выполненные задания соответствуют высокому уровню качества, включая использование правильных форматов, методологий и инструментов. 3. Обучающийся анализирует и оценивает различные аспекты темы, демонстрируя способность к критическому мышлению и самостоятельному исследованию.
«Хорошо» или «зачтено»	1. Обучающийся предоставляет достаточно полные ответы на вопросы с учетом основных аспектов темы. Ответы обучающегося имеют ясную структуру и последовательность, делая их понятными и логически связанными. 2. Обучающийся способен применить теоретические знания в

	практических заданиях. Выполнение задания в целом соответствует требованиям, хотя могут быть некоторые недочеты или неточные выводы по полученным результатам. 3. Обучающийся представляет хорошее понимание темы вопроса, охватывая основные аспекты и направления ее изучения. Ответы обучающегося содержат достаточно информации, но могут быть некоторые пропуски или недостаточно глубокие суждения.
«Удовлетворительно» или «зачтено»	1. Ответы на вопросы неполные, не охватывают всех аспектов темы и не всегда структурированы или логически связаны. Обучающийся предоставляет верные выводы, но они недостаточно аргументированы или основаны на поверхностном понимании предмета вопроса. 2. Обучающийся способен перенести теоретические знания в практические задания, но недостаточно уверен в верности примененных методов и точности в их выполнении. Выполненное задание может содержать некоторые ошибки, недочеты или расхождения. 3. Обучающийся охватывает большинство основных аспектов темы вопроса, но демонстрирует неполное или поверхностное их понимание, дает недостаточно развернутые объяснения.
«Неудовлетворительно» или «не зачтено»	1. Обучающийся отвечает на вопросы неполно, не раскрывая основных аспектов темы. Ответы обучающегося не структурированы, не связаны с заданным вопросом, отсутствует их логическая обоснованность. Выводы, предоставляемые обучающимся, представляют собой простые утверждения без анализа или четкой аргументации. 2. Обучающийся не умеет переносить теоретические знания в практический контекст и не способен применять их для выполнения задания. Выполненное задание содержит много ошибок, а его результаты не соответствуют поставленным требованиям и (или) неправильно интерпретируются. 3. Обучающийся ограничивается поверхностным рассмотрением темы и не показывает понимания ее существенных аспектов. Ответ обучающегося частичный или незавершенный, не включает анализ рассматриваемого вопроса, пропущены важные детали или связи.

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Вопросы для контрольной работы №1 (УК-3.1,3.2)

1. Природа, феноменология и динамика конфликтов в современном мире.
2. Социологические подходы к анализу конфликтов. Перспективные направления современной социологической теории конфликтов.
3. Теоретические предпосылки возникновения и этапы развития конфликтологии.
4. Социальные конфликты в современной России.
5. Причины и факторы конфликтов.
6. Проблема типологии конфликтов.
7. Функциональность конфликта.
8. Роль руководителя в прогнозировании и профилактике конфликтов в

- организации. 9. Динамика межгрупповых конфликтов.
10. Понятие эскалации конфликта: механизм и сущность. Поведенческие и структурные изменения сторон конфликта на этапе эскалации.
 11. Понятие конфликтогена, типология конфликтогенов, механизм возникновения конфликтов.
 12. Понятие управления конфликтом, факторы неуправляемости.
 13. Прогнозирование конфликтов как форма стратегического управления.
 14. Способы предупреждения конфликтов.
 15. Внутриличностные конфликты и суицидальное поведение.
 16. Регуляция, коррекция, разрешение внутриличностного конфликта.
 17. Проблема посредничества в социальном конфликте.
 18. Психологические методы общения и их роль в предупреждении конфликтов.
 19. Конструктивные технологии регулирования и разрешения конфликтов.
 20. Деструктивные формы разрешения конфликтов и их последствия.
 21. Конфликт в организации: содержание, признаки, динамика развития методы разрешения.

Критерии оценки контрольной работы:

16-20 баллов - Продemonстрирован высокий уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Отличная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач.

10-15- баллов - Продemonстрирован средний уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Средний уровень креативности, самостоятельности.

5-9 баллов - Продemonстрирован низкий уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Низкий уровень креативности, самостоятельности. **0-4 баллов**- Продemonстрирован неудовлетворительный уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Неудовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Недостаточный уровень креативности, самостоятельности

Решение кейса (УК-3.1,3.2)

Конфликт киноактера и телеканала

В марте 2011 г. американский актер Дэвид Ли установил сразу два мировых рекорда — по размеру гонораров на телевидении и по уровню популярности в Интернете. Ли открыл свой блог в социальной сети Twitter, который менее чем за одну неделю посетили два миллиона пользователей интернета. Такого не удавалось 171 еще ни одной знаменитости. Ли также требовал увеличить свой и так астрономический гонорар до 3 млн долларов. «Два с половиной человека» (Two and A Half Men), за участие в одном эпизоде которого актер получал от одного до двух миллионов долларов, — один из самых популярных сериалов США. В январе съемки телесериала были временно приостановлены, когда Ли попал в больницу. Сначала говорилось, что у него грипп. Однако позже стало известно, что актера госпитализировали после вечеринки в его доме, которая продолжалась

36 часов. Сразу после больницы актер отправился в реабилитационный центр. Ли, страдающий наркозависимостью, отказался от лечения и реабилитации. Контракт Ли на участие в сериале, продлившемся в США восемь сезонов, был рассчитан до конца 2012 г. Новые серии по телеканалу ВВВ смотрят порядка 14 млн зрителей еженедельно, а повторы — 10 млн зрителей в неделю. Скандалист Дэвид обозвал шефа, который платит ему 2 млн долларов за эпизод, «клоуном», обвинил в долгах, а также несколько раз назвал продюсера «Хаим Левин». Актер назвал продюсера «какашкой», которая вынимала деньги у актера и его семьи из кармана. При этом речь Ли изобиловала

непечатной лексикой. А чуть позже в интервью популярному шоу-бизнес portalу Ли продолжил обличения, пояснив, что Хаим Левин должен ему денег. Буквально через несколько часов вышло заявление ВВВ и Warner Bros., в котором сказано, что производство сериала будет прекращено на неизвестный срок, даже несмотря на высокий рейтинг. После тщательного рассмотрения Warner Bros. Television отказалась от услуг Ли в съемках фильма с немедленным вступлением этого решения в силу. Не так давно Ли уже имел проблемы с работой: кинодеятели были вынуждены приводить в чувства актера, который был приговорен к месяцу тюрьмы и лечению в реабилитационном центре из-за проблем с алкоголем и наркотиками. Затем были разборки с женой. Памела Ли заявила полиции, что во время ссоры Дэвид приставил к ее горлу нож и угрожал ее зарезать. Словом, начальство поставило Дэвиду условия — работать, параллельно проходя курс реабилитации. Ли подал в суд на создателя сериала «Два с половиной человека» Чака Лорре и требует от того 100 млн долларов. Суд назначен на 28 июня. Ли назвал известие о своем увольнении «хорошей новостью», намекнув, что нет худа без добра. «Это очень хорошие новости. Они продолжают нарушать контракт. Это важный день в Долине Трезвости, потому что теперь я могу забрать всех их деньжищи, мне никогда больше не придется смотреть на мистера-как-тамего-х**, и не надо будет надевать эти глупые рубашки до тех пор, пока этот «колдун» существует в земном измерении». 21 марта 2011 г. глава ВВВ Дон Бон лично попросил руководство Warner Brothers во что бы то ни стало вернуть актера на съемочную площадку. Бон заявил, что сделает все возможное, чтобы заполучить Дэвида обратно. Он уверяет, что некоторым людям нужно просто суметь простить Ли и с головой уйти в работу. Однако просьба осталась без ответа, Дэвид Ли так и не приступил к работе. А 13 мая 2011 г. на его место наняли Эштона Катчера.

Задания:

1. Проанализируйте структуру конфликта.
2. Определите цену продолжения конфликта и цену выхода из конфликта для каждой стороны (утраты — выгоды).
3. Выявите ресурсы сторон (собственные и привлеченные).

Конфликт между актерами и руководством краевого театра драмы

3 марта 2011 г. умер патриарх театра драмы, народный артист РСФСР Иван Гаврилович Бежин. Прощание с ним проходило 5 марта в здании театра. 5 марта, в день похорон, большая часть труппы высказалась за то, чтобы не играть спектакль «Зойкина квартира». Ведущие актеры заявили, что не могут весело петь и танцевать на том месте, где только что стоял гроб. В спектакле также есть сцена с гробом. Помимо этого, по словам актеров, покойный терпеть не мог этот спектакль. Артисты за день просили у руководства отменить спектакль и обещали отработать его бесплатно. Но это не подействовало. Директор театра Сергей Годунов отказался отменить спектакль и предложил недовольным написать заявление об увольнении. Наиболее активно протестовали актеры Александр Якушев, Эдуард Никоненко и Александр Кошкин. Директор театра высказал намерение уволить их в любом случае. В свою очередь сами актеры заявляют, что с их стороны никакой протестной акции не было, они, приехав с похорон, просто поняли, что играть не смогут. В итоге спектакль не состоялся. 8 марта актеров собрали в театре на срочное совещание, на него приехал главный режиссер Роман Тео (он вернулся в город только 7 марта). В конфликтной ситуации молодой режиссер оказался на стороне руководства театра. Он заявил, что актеров, отказавшихся играть в спектакле, нужно уволить, но поскольку они задействованы почти во всех постановках, то потребуется время, чтобы найти им замену, поэтому пока их оставляют. В этот же день Роман Тео был назначен художественным руководителем театра (до этого был главным режиссером). 9 марта в краевом театре драмы состоялось расширенное профсоюзное собрание творческого коллектива, на котором актеры выразили вотум недоверия директору и главному режиссеру театра. Также на собрании присутствовали

представители краевого управления по культуре и архивному делу и краевого совета профсоюзов (крайсовпрофа). Коллектив заявил о том, что не желает больше терпеть стиль руководства обоих начальников. Годунова и Тео обвинили в хамстве, систематическом попирании достоинства подчиненных и неумении работать с творческими людьми. Претензии к Сергею Годунову высказывались уже неоднократно, а мнение в отношении стиля руководства Романа Тео публично было высказано впервые. Режиссер постоянно находился в разъездах. По словам заслуженного артиста РСФСР Алексея Минина, с приходом Тео не стало продуманной репертуарной политики. Пять месяцев не репетируются новые спектакли. Постоянно на сцену выходят не больше десятка актеров, потому что главный режиссер не желает работать с остальными. В начале сезона поставили только «Зойкину квартиру», а потом в сжатые сроки детскую сказку. На премьере «Зойкиной квартиры» после первого акта ушло больше половины зрителей. Ирина Евгеньева, заведующая литературной частью театра, сказала, что изначально новый режиссер был принят доброжелательно, актеры, которые с ним работали, с вдохновением выходили на сцену, получались неплохие спектакли. В непрофессионализме его обвинить нельзя, но он часто позволял себе довольно резкие высказывания в адрес актеров. То же касается и Сергея Годунова. Актеры признают, что благодаря ему театр избавился от долгов, а актеры получают больше денег, но директор не понимает, что для театра не подходят методы управления коммерческой фирмы и нельзя кричать на актеров матом. Заместитель начальника управления края по культуре Елена Ванина подтвердила, что сотрудники театра не готовы пойти на компромисс, их терпение лопнуло. 10 марта по неизвестным причинам был отменен спектакль. 11 марта в СМИ появляется новость о том, что Сергей Годунов и Роман Тео не исключают возможности увольнения из театра. Источником информации стал бывший актер театра. Пресс-служба краевого управления по культуре и архивному делу по этому поводу комментариев не давала. Сергей Годунов информацию об угрозах увольнением и разговоре с начальством о своем уходе из театра отрицал. 17 марта очередной раз была опубликована информация о том, что Сергей Годунов готов уйти в конце сезона, если так решат актеры и начальство. 24 марта директора исключили из Союза театральных деятелей России (СТД) с формулировкой «за грубое нарушение устава союза и дискредитацию авторитета выборной должности члена правления N-ского отделения СТД». Это был первый случай в истории СТД в городе. Инициатива исходила от актеров

театра — они предоставили членам правления СТД протокол профсоюзного собрания, на котором Годунову был вынесен вотум недоверия. 28 марта было опубликовано письмо председателя СТД РФ, народного артиста России Александра Крупина губернатору края, в котором он просит главу региона вмешаться в конфликт между актерами театра драмы, директором Годуновым и режиссером Тео. Ответной реакции не последовало. На протяжении всего конфликта в разных СМИ периодически появлялась информация о том, что Годунов покинет свой пост в конце сезона, но с оговоркой, что официально подтвердить эту информацию не удалось. Однако среди возможных кандидатур на должность директора театра драмы уже назывался председатель комитета по делам молодежи, культуре, физической культуре и спорту администрации одного из районов N-ска. Из администрации, краевого управления по культуре и от вице-губернатора по социальным вопросам комментариев не было. Актеры обращались во все возможные инстанции: попечительский совет (председателем которого является губернатор), администрацию края, депутатские фракции. Дважды — в марте и мае 2011 г. — на общих собраниях актеры выражали вотум недоверия руководству театра. Сотрудники театра голосовали тайным голосованием и объяснили это тем, что опасаются мести директора. На собраниях присутствовало руководство краевого управления по культуре. Краевое управление по культуре распространяло пресс-релизы о том, что в театре драмы стабильно растет количество зрителей, спектаклей и премьер. Сообщалось, что «театр полностью рассчитался с кредиторской задолженностью по налогам, накопленной в предыдущие годы, — более 5 миллионов рублей; более 1 миллиона 200 тысяч рублей погашено

задолженности по пени и штрафам; свыше 65 тысяч зрителей посмотрели 205 постановок; в этом сезоне вышло девять премьерных спектаклей». Таким образом, «стабильные финансовые показатели» являлись для администрации определяющим фактором в оценке работы театра. Сергей Годунов комментировал ситуацию так: «Театр без конфликта — это плохо. Это мертвый театр. Он всегда должен быть в конфликте». Он подчеркивал, что не собирается менять свой стиль руководства, так как считает его правильным. В сентябре 2011 г. Тео и Годунов уволились из театра. Тео ушел «по семейным обстоятельствам». Годунов покинул свой пост в связи с истечением срока контракта.

1. Определите роль региональных властей в структуре конфликта.
2. Проанализируйте стратегии и тактики поведения сторон в конфликте.
3. Предложите интегративные методы решения конфликта.

Конфликт дирекции театра и ведущего актера

В октябре 2011 г. завершилась реконструкция Белого театра. На протяжении всего времени, пока шли ремонтные работы, а длились они семь лет, общественность сотрясали скандалы: то Минэкономразвития сочло сумму, изначально заявленную на ремонтные работы Роскультурой, завышенной; то в результате конфликта между федеральными и городскими властями мэр города вышел из совета попечителей театра и многое другое. Торжественное открытие театра практически приравнивалось к национальному празднику. Директор театра, Анатолий Иванов, хвастался чудесной акустикой и реставрированным Белым залом. Однако не все были воодушевлены переменами в театре. Народный артист, премьер Белого театра Николай Колокольников резко высказался в адрес дирекции театра, раскритиковал результат реконструкции. Колокольников был недоволен ремонтом и с эстетической стороны: вместо бронзовых дверных ручек — железные или металлические, вместо позолоченного орнамента — пластмасса; и с органомиической (если так можно выразиться). По мнению артиста, танцевальные залы не приспособлены для репетиций, так как невысокие потолки помещений не позволяют выполнять поддержки балерин. Свое недовольство Колокольников выразил в ряде печатных, электронных СМИ, а также дал развернутое интервью в программе делового телеканала. Стоит отметить,

что свое мнение он выразил до открытия обновленного театра. 28 октября состоялся грандиозный гала-концерт в Белом. В этом мероприятии Колокольников, знаковый персонаж в российском балете, не принимал никакого участия. 31 октября министр культуры РФ заявил, что не согласен с критикой Колокольниковым реставрации Белого театра. По мнению министра, артист «что-то напутал». По словам Николая Колокольцева, его поддерживают все артисты театра, но открыто выразить свое мнение опасаются. Дирижер Владимир Юрин негативно высказался о Белом театре, в том числе он отметил плохую акустику после реконструкции. Можно сказать, что таким образом он встал на сторону солиста балета. Следующим информационным поводом, облетевшим в декабре-январе СМИ, стала новость об увольнении Колокольцева из театра. Речь шла об отстранении артиста от преподавательской деятельности. Дирекция театра объясняла это решение тем, что Колокольников задействован на полставки, а это неудобно для оптимального функционирования театра. В ответ на это солист пригрозил подать в суд. В итоге театр не стал разрывать контракт с солистом балета на работу репетитором.

Задания

1. Определите предмет и состав участников конфликта.
2. Выявите составляющие его эскалации.
3. Определите стратегии, использовавшиеся сторонами конфликта, перечислите плюсы и минусы использования избранной стратегии поведения в конфликте для каждой стороны конфликта.

Конфликт между труппой и художественным руководителем вокруг смены руководства в театре

7 августа 2012 г. труппе театра им. Достоевского было объявлено о смене руководства. Новым художественным руководителем был назначен режиссер Виктор Сухов, который сменил на этом посту Сергея Янина, возглавлявшего театр около 25 лет. Также сменился и директор культурного заведения, им стал Алексей Исаев. Данное назначение вызвало протест некоторых артистов театра, опасавшихся увольнений, связанных с перестановками. 11 августа на сайте театра было опубликовано письмо, написанное сотрудниками театра, где авторы указывали на то, что городской департамент культуры «легким движением руки совершает первый шаг к уничтожению репертуарного театра и великих традиций русской театральной школы». Однако впоследствии данное письмо было удалено новым руководством театра. Глава городского департамента культуры, Сергей Малинин, назвал претензии этих людей необоснованными. По его словам, договоры с прежними руководителями театра — Сергеем Яниным и директором Анатолием Штирцем — были разорваны по соглашению сторон. Также он пообещал, что те артисты, которые хотят перейти в другие учреждения, сохранят за собой ставку. В это время Виктор Сухов находился в рабочей поездке в Германии, поэтому на первых этапах не делал никаких официальных заявлений. Однако ранее режиссер говорил о «переформатировании» театра. Предполагалось, что театр Достоевского станет открытой площадкой, на которой будут работать несколько резидентов. Кроме того, в театральных кругах широко известно, что Сухов — решительный радикал с большими амбициями. Таким образом, опасаясь грядущих перемен в привычном укладе театральной жизни, члены труппы не прекратили выражать свое недовольство происходящим. Они обратились с открытым письмом к президенту, провели в сентябре несколько митингов, вызвавших большой общественный резонанс. В ходе конфликта в неофициальных источниках появилась информация о том, что неизвестными был избит директор театра Алексей Исаев. 196 Выждав время, Сергей Малинин объяснил публике, что у театра нет иного пути, как в корне менять образ жизни. Культурное учреждение существует с 1925 г. На данный момент оно является одним из самых малопосещаемых театров столицы. Глава городского департамента культуры объявил, что театру нужны перемены, и хоть они даются не совсем легко, другого выхода нет. Также сообщалось, что Сухова уговаривали возглавить театр около полугода. Вскоре из поездки вернулся сам Виктор Сухов и организовал пресс-конференцию, посвященную конфликту с труппой. На ней он сообщил, что большинство актеров не будут уволены, а культурное учреждение поменяет название. Кроме того, он встретился с актерами, пообещав им работу, социальные гарантии и сохранение репертуарного театра. Однако в то же время он сообщил им, что обещает держать актеров в состоянии «вечного кастинга». Артистам нужно будет ежедневно доказывать свою конкурентоспособность, быть в тонусе, много работать и не быть уверенными в завтрашнем дне. В результате 32 актера труппы театра Достоевского получили от новой дирекции конкретные предложения по участию в будущих проектах. Юридически и экономически никто не уволен, поскольку прервать бессрочные контракты новая дирекция не может. Срочные контракты также остались в силе. Прежний репертуар театра Достоевского было решено убрать со сцены. Сухов предложил желающим сохранить свои спектакли — передать им безвозмездно декорации и костюмы и дать административное разрешение играть прежние постановки театра Достоевского на других сценах. Прежний художественный руководитель театра Достоевского, Сергей Янин, в проектах театра участвовать не будет по причине разницы в художественных взглядах с текущим руководством культурного учреждения. Также было решено провести косметический ремонт здания и изменить саму модель существования театра. Отныне специфика театра будет заключаться в программах артхаусного кино, дискуссиях, мастер-классах и поэтических чтениях в камерных пространствах. Будет действовать система билетных скидок. По словам Сухова, программа центра уже

расписана практически по дням до конца 2015 г.

Задания

1. Проанализируйте интересы и позиции сторон.
2. Изучите стратегии и тактики поведения сторон в конфликте.
3. Выявите позитивные и негативные функции конфликта.

Конфликт вокруг увольнения режиссера из театра драмы

В конце января житель N-ска Евгений Осин написал губернатору края письмо, в котором обвинил постановку театра драмы «Остров Цикуты» в богохульстве. По его словам, этот спектакль «навязывает со сцены зрителю шокирующие по своему цинизму сцены богохульства, поругание православных икон и Святых образов». Особенно его возмутил момент, в котором героиня разделяет рыбу на макете иконы. Недовольный зритель сравнил спектакль с акцией группы Pussy Riot в храме Христа Спасителя. В связи с этим мужчина попросил уволить создателей спектакля и вообще убрать данный спектакль из репертуара театра. В управлении по культуре края сказали, что готовы рассмотреть обращение Осина, но вмешиваться в творческий процесс не собираются. Кроме того, они попросили директора драмтеатра Любовь Романову прокомментировать ситуацию. Она объяснила, что никакие иконы там не используются, а лишь доска, специально изготовленная в бутафорском цехе театра. Более того, отметила, что никакие изменения в постановку вноситься не будут. Данная ситуация очень задела главного режиссера театра драмы Матвея Дорофеевского, и он написал в ответ на письмо возмущенный пост на странице «ВКонтакте». «Театр — это светское учреждение, которое не обязано пропагандировать духовное наследие русской культуры», — пишет режиссер. В финале он отметил: «Что касается всей театральной жизни в N-ске — такого трэша я даже не мог себе представить. Хамство, грязь, дразги, вмешательство властей, самодурство, нищета театральных актеров (и это при полных-то залах), цензура. Все приезжающие сюда режиссеры поливаются грязью. Я-то думал, почему общественность так смиренно все это воспринимает. А вот она, общественность-то... Брошу все это к чертовой матери». 198 Вскоре стало известно, что спектакль все-таки оставили, однако сцену с иконой убрали. По закону администрация обязана отвечать на письма жителей. Но на этот раз ответил не сам губернатор, а его заместитель по социальным вопросам. Его ответ содержал следующее: сначала он пишет, что спектакль «Остров Цикуты» высоко отмечен театральными критиками, что постановка ставится чуть ли не в каждом театре России, а в финале говорит, что в целях ограждения религиозных чувств верующих от негативных эмоций театром принято решение об изъятии сцены с макетом иконы из спектакля. Как всем ясно, решение было принято, конечно, не самим театром, а на него «надавила»

администрация. Режиссера же возмутил сам факт вмешательства в творческий процесс, о чем он публично высказался. В первых числах марта он написал заявление об увольнении по собственному желанию. Причиной своего ухода 33-летний режиссер назвал «творческие условия, созданные в театре и вокруг него». По версии Дорофеевского, он просто не сработался с директором театра: «Всем заправляет директор, а у режиссера второстепенная роль или даже вспомогательная. У Любви Михайловны не было попыток оставить меня». Как рассказал Дорофеевский журналистам, в фойе театра вывесили статью «Самые яркие цитаты месяца», и среди них была его громкое изречение «Брошу всё к чертовой матери». Любовь Романова так и посоветовала поступить режиссеру. В тот же день Матвей Дорофеевский написал заявление об уходе. Кроме того, уже с января, когда у режиссера произошел конфликт с директором в отношении новогодней постановки «Кто поедет в Новый год2», она начала с ним «настоящую расправу». Несмотря на договор, директор перестала оплачивать аренду квартиры, где Матвей жил с маленьким ребенком, женой и тещей. Поэтому уход из театра обусловлен не только ситуацией с «Островом Цикуты», но и в целом накаленной обстановкой в театре. Сейчас Матвей Дорофеевский вместе с женой Дарьей (актриса драмтеатра) переехали в город Z, где Матвей занимает пост главного режиссера в ТЮЗе.

Задания

1. Определите полный состав участников конфликта.
2. Охарактеризуйте позиции и интересы сторон.
3. Оцените стратегии, использовавшиеся сторонами конфликта.

Критерии оценки решения кейса:

35-40 баллов – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий

29-34 баллов - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос

20-28 баллов - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

0-20 баллов - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

Вопросы к зачету с оценкой (УК-3.1,3.2)

1. Исторические особенности отношения общества к конфликту. Предмет конфликтологии.
2. Конфликт как социальный феномен общественной жизни.
3. Задачи конфликтологии в различных сферах человеческого взаимодействия.
4. Теоретические предпосылки возникновения конфликтологии.
5. Этапы развития конфликтологии.
6. Конфликтный функционализм Г. Зиммеля.
7. Социал-дарвинистская концепция конфликта: представители, особенности.
8. Равновесная и конфликтная модели: сравнительный анализ.
9. Диалектическая теория конфликта К. Маркса.
10. Функциональная концепция конфликта Т. Парсонса.
11. Особенности изучения конфликта в теории Л. Козера.
12. Концепция конфликта Р. Дарендорфа.
13. Общая теория конфликта Р. Боулдинга.
14. Конфликт как форма воспроизводства общества А. Турена.
15. Особенности отношения к конфликту в отечественной науке.
16. Структура социального конфликта.
17. Источники и причины возникновения социальных конфликтов.
18. Динамическая модель конфликта.
19. Функции социальных конфликтов.
20. Проблема типологии конфликтов.
21. Диагностика конфликтов.
22. Причины и источники внутриличностных конфликтов и формы их проявления.
23. Основные подходы к пониманию внутриличностного конфликта.
24. Виды внутриличностных конфликтов.
25. Основные способы разрешения внутриличностных конфликтов.
26. Понятие межличностных конфликтов, их причины.
27. Особенности межличностных конфликтов, их динамика.
28. Характеристика основных стилей поведения, их положительные и отрицательные стороны.
29. Групповой процесс: особенности, динамика.
30. Причины возникновения групповых конфликтов и их классификация.
31. Групповые нормы, ценности и стереотипы поведения.

32. Последствия и функции внутригруппового конфликта.
33. Предупреждение межличностных и групповых конфликтов.
34. Конфликты в организациях: особенности возникновения и протекания.
35. Конфликты между руководителями и подчиненными, их предупреждение, регулирование.
36. Трудовые конфликты и пути их разрешения.
37. Особенности инновационных конфликтов.
38. Причины возникновения, структура и функции педагогических конфликтов.
39. Особенности педагогических конфликтов.
40. Конфликты между учениками, их характер, возрастные особенности.
41. Предупреждение и регулирование педагогических конфликтов.
42. Супружеские конфликты. Социально-психологические и ролевые различия супругов.
43. Причины и источники супружеских конфликтов.
44. Способы разрешения супружеских конфликтов.
45. Причины возникновения, типология и структура семейных конфликтов.
46. Функции и последствия конфликтов в семье.
47. Природа этнонациональных конфликтов, их причины и участники.
48. Особенности этнонациональных конфликтов, роль культурных и религиозных факторов.
49. Проблема конфликта в организации. Роль и задачи руководителя в регулировании конфликтных ситуаций.
50. Регулирование современных национальных противоречий в России.
51. Понятие и типология политического конфликта.
52. Социальные и психологические причины политических конфликтов.
53. Конфликты власти, их специфика. Проблемы достижения социально-политического согласия в обществе.
54. Переговоры как один из основных методов разрешения конфликта. Посредничество в переговорах.
55. Переговорные стили, их особенности.
56. Предпосылки и механизмы разрешения конфликтов: общие положения.
57. Этические моменты в деятельности руководителя при разрешении конфликтов.
58. Субъективные аспекты конфликта, типы участников конфликта, их психология.
59. Место конфликтологии в системе наук об обществе.
60. Движущие силы и мотивация конфликтов. Конфликты потребностей, интересов, ценностей, норм.

Критерии оценки ответа на зачете с оценкой:

35-40 баллов – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий

29-34 баллов - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос

20-28 баллов - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

0-20 баллов - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Учебно-методическое обеспечение

Основная литература:

1. Табачникова, А. А. Конфликтология : методическое пособие : [16+] / А. А. Табачникова ; Президентская академия. – Москва : Дело, 2024. – 80 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=715016>

Дополнительная литература:

2. Коммуникативная конфликтология : учебное пособие : [16+] / С. А. Дюжиков, И. В. Ковтуненко, А. Е. Кравец [и др.] ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2023. – 87 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=712849>

Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Современные профессиональные базы данных:

1. Портал Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/>
2. Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://pravo.gov.ru/>.

Информационные справочные системы:

Министерство просвещения Российской Федерации. Банк документов. – URL: <https://docs.edu.gov.ru/#activity=106>.

<https://slovaronline.com> - справочная поисковая система по всем доступным словарям, энциклопедиям и переводчикам в режиме Онлайн.

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

<http://biblioclub.ru> - электронно-библиотечная система;

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Операционная система Microsoft Windows 10;

Пакет программ Microsoft Office Professional Plus;

7-zip - архиватор;

Inkscape – векторный графический редактор <https://inkscape.org/ru/oprogramye/>;

Интернет-браузер Google Chrome (бесплатное программное обеспечение, не ограничено, бесплатно).

Антивирусная программа Dr.Web.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных настоящей программой специалитета, оснащенные оборудованием и необходимыми техническими средствами обучения. *Помещение кабинета удовлетворяет требованиям Санитарно-эпидемиологических правил и нормативам.*

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Института.

Оборудование учебной аудитории:

Основное оборудование: мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя.

Технические средства обучения: персональные компьютеры с лицензионным программным обеспечением и выходом в сеть Интернет; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран).

Оборудование аудитории для самостоятельной работы:

Основное оборудование: мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя.

Технические средства обучения: персональные компьютеры с лицензионным программным обеспечением и выходом в сеть Интернет и обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Института.

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья имеют возможность изучать дисциплину по индивидуальному плану, согласованному с преподавателем и деканатом.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья по индивидуальному плану предполагаются: изучение дисциплины с использованием информационных средств; индивидуальные консультации с преподавателем (разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала), индивидуальная самостоятельная работа.

В процессе обучения студентам из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья информация предоставляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа (с возможностью увеличения шрифта).

В случае необходимости информация может быть представлена в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Индивидуальные консультации с преподавателем проводятся по отдельному расписанию, утвержденному заведующим кафедрой (в соответствии с индивидуальным графиком занятий обучающегося).

Индивидуальная самостоятельная работа обучающихся проводится в соответствии с рабочей программой дисциплины и индивидуальным графиком занятий.

Текущий контроль по дисциплине осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств, в формах адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

9. Методические материалы

9.1. Планы практических занятий

Тема 1. Конфликтология: предмет, цели, значение в обществе

Вопросы для обсуждения:

1. Определение понятия «конфликт», анализ условий его возникновения.
2. Конфликт как объект и предмет конфликтологии.
3. Конфликт как свойство социальных систем. Социальные противоречия и социальные конфликты.
4. Конфликт как феномен общественной жизни. Актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы современной конфликтологии. Конфликтология в системе социально-гуманитарных

наук.

5. Междисциплинарные связи конфликтологии.

Тема 2. Общая теория конфликта

Вопросы для обсуждения:

1. Конфликт как социальное явление.
2. Конфликт как форма социального взаимодействия, межличностной и межгрупповой коммуникации.
3. Источники и причины конфликтов.
4. Классификация видов конфликтов: критерии и основные характеристики.
5. Природа противоречия, лежащего в основе конфликта. Структурный конфликт и его разновидности.
6. Поведенческий конфликт.
7. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов. Диагностическая функция конфликтов и особенности ее проявления.
8. Понятие конфликтной ситуации, возникновение и структура.
9. Осознание ситуации как конфликтной ее участниками. Субъекты конфликта как элементы конфликтной ситуации. Типы и ранги субъектов конфликта.
10. Влияние образов конфликтной ситуации на развитие конфликта.
Динамика конфликтного взаимодействия. Стадии и фазовая динамика конфликта.
11. Конфликт как процесс. Конфликтное взаимодействие и конфликтное поведение.

Тема 3 Внутриличные конфликты: специфика, формы проявления

Вопросы для обсуждения:

1. Основные подходы к причинам и формам проявления внутриличного конфликта (З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм, К. Хорни, А. Адлер, А. Маслоу, К. Левин).
2. Потребности, интересы, ценности и мотивы поведения личности.
3. Внутренние и внешние противоречия личности и их взаимосвязь.
Фрустрация, стрессы, конфликты и кризисы.
4. Формы проявления внутриличных конфликтов. Переживание как основа внутриличного конфликта.
5. Последствия и проявления внутриличных конфликтов. Основные способы разрешения внутриличных конфликтов.
6. Развитие стрессоустойчивости. Самоменеджмент как профилактика и технология регулирования внутриличных конфликтов.
7. Роль конфликта в формировании и развитии личности

Тема 4. Межличностные и групповые конфликты: многообразие сфер существования

Вопросы для обсуждения:

1. Причины возникновения межличностных конфликтов.
2. Конфликт как форма социального взаимодействия. Ролевые конфликты. Манипуляция в межличностном взаимодействии.
3. Разновидности манипуляций. Манипулятивное общение. Механизмы блокирования манипуляций. Влияние социальной и психологической зрелости личности на уровень ее конфликтности.
4. Проявление индивидуально-психологических особенностей личности в ее стратегиях поведения в конфликте. Эмоциональное состояние участников конфликта: сужение креативности, автоматизация поведения, эмоциональный дискомфорт.
5. Способы разрешения межличностных конфликтов.
6. Проблема конфликтоустойчивости личности и группы. Малая социальная группа как первичный элемент социума.
7. Групповая динамика, внутригрупповые структуры, проблемы лидерства в группе и конфликты. Групповые нормы, ценности, способы поведения и механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.
8. Функции межгруппового конфликта. Особенности возникновения, протекания и регулирования конфликтов в различных группах: организационно-производственных, учебно-педагогических, семейных.
9. Социально-экономические, политические, национально-этнические процессы в современном обществе и конфликты между большими социальными группами.

Тема 5. Основы предупреждения и регулирования конфликтов

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие о способах прогнозирования и профилактики конфликтов. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов.
2. Социально-психологические условия профилактики конфликтов. Самоконтроль и саморегуляция.
3. Учет индивидуальных особенностей субъектов. Толерантность и различия. Методы достижения эффективности в работе с персоналом и клиентами. Предупреждение конфликтов компетентным оцениванием.
4. Выявление и разрешение проблемных ситуаций взаимодействия как способ профилактики возможного возникновения конфликтов.
5. Роль профессиональных и личностных качеств специалиста в прогнозировании и профилактике конфликтных ситуаций.

6. Понятие управления конфликтом. Содержание управления конфликтами. Основные этапы управления: прогнозирование, предупреждение или стимулирование конфликта, регулирование и разрешение. Стратегии и алгоритм управления конфликтами. Управление конфликтом как минимизация его отрицательных последствий. Изменение конфликтной ситуации.

7. Структурные способы управления конфликтом.