Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 28.10.2026 15:21:14
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7214a078a271b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Кафедра маркетингового менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой маркетингового менеджмента

КАФЕДРА МАРКЕТИНГОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Л.В. Балабанова
(подпись)
«_11___» ____02_____ 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б.1.О.13 «Конфликтология»
(наименование учебной дисциплины, практики)

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки (специальности))
Программа высшего образования -
программа магистратуры
Магистерская программа: Логистика
(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

доцент _____ Е.К. Воробьева
(должность) (подпись)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
от 11.02.2026 г., протокол № 12

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
«Конфликтология»

Таблица 1

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код контроли-руемой компетен-ции	Формулировка контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы учебной дисциплины (модуля), практики	Этапы формирова-ния (семестр изучения)
1	ПК-3	Способен принимать управленческие решения на основе результатов оценки влияния факторов внутренней среды на функционирование предприятий, организаций..	Тема 1. Предмет, содержание, структура и задание курса Тема 2. Конфликт и его природа Тема 3. Конфликтная ситуация и инцидент Тема 4. Личность как субъект конфликта Тема 5. Конфликт как форма коммуникации. Барьеры недоразумения и пути их преодоления Тема 6. Природа конфликтов, которые возникают в результате совместной трудовой деятельности. Объективные причины возникновения деловых конфликтов Тема 7. Конфликтность в системе "Руководитель-коллектив" и пути управления ею Тема 8. Кадровый менеджмент как источник конфликтов Тема 9. Потенциальная конфликтность в непроизводственной сфере Тема 10. Диапазон возможных выходов из конфликта. Последствия конфликтов	3

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2

Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контро-лируемой компетен-ции	Показатель (индикатор) оценивания	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины (модуля), практики	Наименова-ние оценочного средства
1	ПК-3	ИДК-5$_{ПК-3}$Формирует команды, коллективы и корпоративную культуру в организации. ИДК-6$_{ПК-3}$ Разрабатывает стратегии управления персоналом, мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвует в их реализации.	Тема 1. Предмет, содержание, структура и задание курса Тема 2. Конфликт и его природа Тема 3. Конфликтная ситуация и инцидент Тема 4. Личность как субъект конфликта Тема 5. Конфликт как форма коммуникации. Барьеры недоразумения и пути их преодоления Тема 6. Природа конфликтов, которые возникают в результате совместной трудовой деятельности. Объективные причины возникновения деловых конфликтов Тема 7. Конфликтность в системе "Руководитель-коллектив" и пути управления ею Тема 8. Кадровый менеджмент как источник конфликтов Тема 9. Потенциальная конфликтность в непроизводственной сфере Тема 10. Диапазон возможных выходов из конфликта. Последствия конфликтов	Вопросы для собеседования (устного опроса), Разноуровневые задачи и ситуационные задания, Тестовые задания, Задания для внеаудиторной самостоятельной работы

Таблица 3

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу
«Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
1	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
0,5	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0	Материал излагается непоследовательно, нет определенной системы знаний. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют (количество правильных ответов <50%)

Таблица 4

Критерии и шкала оценивания по следующим оценочным материалам:
«Разноуровневые задачи и ситуационные задания»
«Задания для внеаудиторной самостоятельной работы»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
3	Задание выполнено на высоком уровне (даны правильные ответы на 90-100% вопросов/задач)
2	Задание выполнено на среднем уровне (даны правильные ответы на 75-89% вопросов/задач)
1	Задание выполнено на низком уровне (даны правильные ответы на 60-74% вопросов/задач)
0	Задание выполнено на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-59% вопросов/задач)

Таблица 5

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тестовые задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
2	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
1	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Таблица 6

Перечень оценочных материалов по дисциплине «Конфликтология»

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представ-ление оценочного средства в фонде
1.	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам / разделам учебной дисциплины
2.	Ситуации и ситуационные задания	а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела учебной дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей	Задания для решения практи-ческих ситуаций
3.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4.	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Методические материалы отражают основные сведения о каждом оценочном средстве, используемом в ходе изучения учебной дисциплины «Психология управления» для контроля результатов обучения.

Оценивание компетенций по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств

по темам учебной дисциплины:

- собеседование (устный опрос);
- решение разноуровневых задач и ситуационных заданий;
- тестовые задания;
- задания для внеаудиторной самостоятельной работы;

в целом по учебной дисциплине:

- подготовка научных публикаций;
- участие в конкурсах научных студенческих работ по направлению подготовки, научных конференциях и т.д. с занятием призовых мест
- реферат.

Таблица 7

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу										**Максимальная сумма баллов**
Смысловой модуль №1				**Смысловой модуль № 2**				**Смысловой модуль № 3**		
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	Т9	Т10	
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100

Примечание. Т1, Т2, ... Т10 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 8

Система начисления баллов

№	Виды работ (по темам учебной дисциплины)	Баллы
1	Собеседование (устный опрос)	2
2	Решение разноуровневых задач и ситуационных заданий	3
3	Тестовые задания	2
4	Задания для внеаудиторной самостоятельной работы	3
Дополнительно (в целом по учебной дисциплине)		
1	Подготовка научных публикаций	5
2	Участие в конкурсах научных студенческих работ по направлению подготовки, научных конференциях и т.д. с занятием призовых мест	5
3	Реферат	5

Таблица 9

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и шкалы ECTS

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
90-100	«Отлично» (5)	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
80-89	«Хорошо» (4)	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
75-79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
70-74	«Удовлетворительно» (3)	неплохо, но со значительным количеством недостатков
60-69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
35-59	«Неудовлетворительно» (2)	с возможностью повторной аттестации
0-34		с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

Вопросы для собеседования (устного опроса)

Тема 1 Предмет, содержание, структура и задачи модуля " конфликтология»

1 Необходимость и актуальность изучения дисциплины. Эволюция развития конфликтологии

2 Междисциплинарная связь конфликтологии и задачи изучения науки

3 Направления современной конфликтологии, Основные понятия конфликтологии и методы конфликтологических исследований

Тема 2 Конфликт и его природа

1 Конфликт: его концепция, природа и границы. Многовариантность и разносторонность точек зрения на конфликт

2 Причины возникновения и элементы конфликтов

3. Классификация конфликтов

4. Латентный период развития конфликта и его предвестники

5. Конфликт как процесс и его стадии

Тема 3 конфликтная ситуация и инцидент

1 Конфликтная ситуация, инцидент и их взаимосвязь

2 Типы конфликтной ситуации и инцидента по характеру их возникновения

3 Межличностный конфликт: особенности появления. Причины возникновения, признаки существования и методы определения

4 Фрустрация-особое психическое состояние человека в конфликтной ситуации

Тема 4 Личность как субъект конфликта

1 Субъект конфликта, его индивидуальные особенности и факторы, влияющие на поведение в условиях конфликта

2 Типология конфликтных личностей

3 Поведение личности в конфликтных ситуациях

4 Эмоциональная сфера конфликта и методика управления эмоциями

5 Личные качества руководителя в процессе управления конфликтами. Лидерство и лидерство

6 «Манипулирование» в управленческой деятельности

Тема 5 конфликт как форма коммуникации. Барьеры недоразумения и пути их преодоления

1 Процесс общения: сущность, виды, структура, функции и источники конфликтов
2 Причины возникновения барьеров недопонимания
3 Пути преодоления барьеров недоразумения и проблемы, которые с этим процессом связаны

Тема 6 Природа возникающих конфликтов вследствие совместной трудовой деятельности. Объективные причины возникновение деловых конфликтов
1 Организационные конфликты и средства их решения
2 Трудовой коллектив как очаг возникновения деловых конфликтов
3 Традиционный взгляд на конфликт в коллективе
4 Современное толкование конфликта в коллективе
5 Управление конфликтами в организации

Тема7 Конфликтность в системе «руководитель-коллектив». Пути управления конфликтностью
1 Руководитель и его качества. Причины конфликтов руководителя с подчиненными и средства преодоления недоразумений между ними
2 Управленческие решения, которые приводят к конфликту
3 Управление социально-психологическим климатом в коллективе
4 Контроль и ошибки, которые возникают при его проведении. Личная ответственность и самоконтроль
5 Конфликтность в период внедрения инноваций и пути преодоления сопротивления коллектива

Тема 8 Кадровый менеджмент как источник конфликтов
1 Особенности современного кадрового менеджмента в контексте конфликтологии
2 Оценка результатов работы работников-источник конфликтности
3 Трудовая дисциплина, мотивация, методы убеждения, критика и самокритика, как средства, влияющие на конфликтность в коллективе

Тема 9 Потенциальная конфликтность в непроизводственной сфере
1 Особенности делового общения в непроизводственной сфере
2 Значение переговоров в урегулировании конфликтов

Тема 10 Диапазон возможных выходов из конфликта. Последствия конфликтов
1 Психологические характеристики менеджера важны для выбора тактически верного поведения в зоне конфликта
2 Последствия конфликтов для лица и коллектива
3 Методы управленческого воздействия на последствия конфликтов

Разноуровневые задачи и ситуационные задания

Ситуационное задание 1

Проанализируйте причины повышения работников в должности и переводе на низовую должность. Как эти процессы повышения и понижения связаны с личностными качествами, чертами, профессиональными умениями работников?

Ситуационное задание 2

Проведите параллельный анализ требований к претендентам на должность менеджера в западноевропейской, американской и японской деловых культурах.

Ситуационное задание 3

На предприятии было введено правило, запрещающее курение внутри помещений. Некоторые курильщики начали устраивать частые и затяжные перекуры, иногда за пределами помещения. Это вызвало возмущение среди некурящих из-за того, что сотрудники не всегда вовремя отвечали на телефонные звонки. Причем некоторые сотрудники курили дешевые сигареты с неприятным запахом. Штат разбился на лагеря курильщиков и тех, что не курят. Курильщики должны были как-то удовлетворять свою привычку, некурящие переживают из-за чрезмерно частых перекуров коллег. В одном из

отделов было проведено совещание с целью устранения возникших споров. После бурного обсуждения вопросов о вреде курения и преимуществах не курения участники совещания перешли к обсуждению практических аспектов проблемы.
Задание:
1. Назовите функции, которые выполняет данный конфликт. Обоснуйте ответ.
2. К какому типу организационных конфликтов относится описана спор?
3. Определите причины, приведшие к конфликту в трудовом коллективе. К какой группе они принадлежат.
4. Предложите алгоритм управления описанным конфликтом.
5. Постройте карту данного конфликта.
6. Предложите стратегии разрешения конфликта сторонами.

Ситуационное задание 4

В ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ было принято решение провести эксперимент и перевести студентов на обучение по кредитно-модульной системе. После объявления такого управленческого решения руководство университета столкнулось с рядом сопротивлений как со стороны студентов, так и со стороны преподавательского состава, что приводило к возникновению конфликтных ситуаций.

Задание:

1. Назовите качества руководителя ВУЗА, которые будут способствовать и мешать внедрению эксперимента.
2. Предложите меры для стабилизации социально-психологического климата в коллективе.
3. Определите группы причин инновационного конфликта.
4. Составьте систему мероприятий по подготовке коллектива преподавателей и студентов к внедрению нововведения, какую бы Вы выбрали на месте руководителя.
5. Порекомендуйте меры для снижения сопротивления коллектива нововведению.

Ситуационное задание 5

Проведите исследование «эффекта чужого мундира». Способствует или мешает успеху в деятельности и жизни?

Ситуационное задание 6

Определите какое влияние на продвижение по службе производит умение налаживать отношения с начальством, подчиненными и коллегами по работе.

Ситуационное задание 7

Определите как взаимосвязаны статус сотрудников и спонтанное занятие мест в процессе производственных совещаний или деловых «летучек».

Тестовые задания

1. Система принципов, норм, методов и приемов воздействия на подчиненных с целью эффективного осуществления управленческой деятельности и достижения поставленных целей:
   1.1 Метод управления
   1.2 Подход к управлению
   1.3 Стиль управления
   1.4 Управленческое воздействие
2. Метод воздействия руководителя на подчиненных при авторитарном стиле управления:
   2.1 Приказ
   2.2 Поощрение
   2.3 Побуждение к действию
   2.4 Просьба
3. Формами авторитарного управления является

3.1 Патриархальное
3.2 Бюрократическое
3.3 Автократическое
3.4 Все выше перечисленное

4. Какой стиль руководства основывается на коллегиальном принятии решений руководителями, широкой информированности управленческого аппарата о решаемой проблеме, цели организации, а также информированностью всех сотрудников о выполнении намеченных задач и целей:
4.1 Авторитарный
4.2 Демократический
4.3 Либеральный
4.4 Современные (новаторские) концепции стиля руководства

5. Принцип управления, часто используют руководители, которые не чувствуют себя уверенно на своем месте или же наделены манией подозрительности:
5.1 Эффект клетки
5.2 «Каждой сестре по серьгам»
5.3 «Тихое теля двух маток сосет»
5.4 Разделяй и властвуй

6. Принцип руководства предусматривающий симуляции, как одного из рычагов управления:
6.1 «Каждой сестре по серьге»
6.2 Эффект клетки
6.3 «Тихое теля двух маток сосет»
6.4 Разделяй и властвуй

7. Тип менеджеров в американской деловой культуре, предполагает соблюдение традиционной системы ценностей, включая рабочую этику и уважение к другим людям:
7.1 Борцы с джунглями
7.2 Мастера
7.3 Игроки
7.4 Люди компании

8. Подтипы «львы» и «лисы» относятся к:
8.1 Мастера
8.2 Борцы с джунглями
8.3 Игроки
8.4 Люди компании

9. Какие типы менеджеров выделяют в практике отечественных деловых отношения:
9.1 Штабисты, флюгеры, «конспираторы»
9.2 «Борцы за справедливость»
9.3 «пахари» и «имитаторы»
9.4 Все вышеперечисленные

10. К какому типу менеджера относятся руководители, прежде всего, исполнительные, с четкой же организованностью, способны воспринимать и направлять потоки как стратегической, так и текущей информации и в соответствии с этим управлять производственным или организационным процессом?
10.1 «Штабисты»
10.2 «Конспираторы»
10.3 «Флюгеры»
10.4 «Борцы за справедливость»

11. Организационно-технологическая система в процессе производственной жизнедеятельности человека включает:
11.1. процессы разработки и реализации кадровой политики на предприятии;
11.2. движение всех видов ресурсов и экономические результаты хозяйственной деятельности предприятия;

11.3. процессы организации деятельности и совокупность всех основных (вспомогательных) технологических процессов предприятия, последовательное и качественное выполнение которых обеспечит нормальный процесс производства и реализации продукции;
11.4. ваш вариант ответа.
12. Социально-психологическая система в процессе производственной жизнедеятельности человека включает:
12.1. процессы разработки и реализации кадровой политики на предприятии;
12.2. движение всех видов ресурсов и экономические результаты хозяйственной деятельности предприятия;
12.3. процессы организации деятельности и совокупность всех основных (вспомогательных) технологических процессов предприятия, последовательное и качественное выполнение которых обеспечит нормальный процесс производства и реализации продукции;
12.4. ваш вариант ответа.
13. Организационный конфликт - это:
13.1. столкновение противоположно направленных действий участников конфликта, вызванное расхождением интересов, норм поведения и ценностных ориентаций, которые возникают вследствие несовпадения формальных начинаний и реального поведения членов коллектива;
13.2. столкновение интересов и мнений, оценок между представителями различных групп по поводу трудовых отношений;
13.3. столкновение между людьми в процессе их общения и совместной деятельности;
13.4. столкновение противоположно-направленных целей, интересов, позиций, мнений субъектов взаимодействия.
14. Организационные конфликты могут возникнуть из-за:
14.1. неконкретность требований, предъявляемых к работнику;
14.2. существующие функциональные обязанности;
14.3. проявления эгоизма;
14.4. игнорирование требований, предъявляемых работнику со стороны организации.
15. Информативная функция организационного конфликта выполняется через:
15.1. сигнализирующий и зондирующий аспекты;
15.2. сигнализирующий и коммуникативный аспекты;
15.3. сигнализирующий и регулирующий аспекты;
15.4. коммуникативный и регулирующий аспекты.
16. Какая функция организационного конфликта предполагает создание группы, установление и поддержание нормативных и физических границ группы?
16.1. Информационная;
16.2. интеграционная;
16.3. инновационная;
16.4. ролевая.
17. Какая функция организационного конфликта позволяет преодолеть препятствия на пути экономического, социального или духовного развития коллектива?
17.1. Информационная;
17.2. интеграционная;
17.3. инновационная;
17.4. ролевая.
18. Конфликт между авторитарным стилем управления руководителя и стремлением некоторых подчиненных к инициативе - это пример:
18.1. конфликта с внешней средой;
18.2. внутреннего межиндивидуального конфликта;
18.3. внутреннего межгруппового конфликта;
18.4. внутри-группового конфликта.
19. Соперничество сторон за карьерные цели - это пример:

19.1. конфликта с внешней средой;
19.2. внутреннего межиндивидуального конфликта;
19.3. внутреннего межгруппового конфликта;
19.4. внутреннего группового конфликта.
20. Конфликт между совладельцами предприятия - это пример:
20.1. конфликта с внешней средой;
20.2. внутреннего межиндивидуального конфликта;
20.3. внутреннего межгруппового конфликта;
20.4. внутри-группового конфликта.

Задания для внеаудиторной самостоятельной работы

1. Подготовить доклады: «Руководитель, как лидер в организации»; «Психологические особенности стилей руководства»; «Трудности, требования и ограничения в работе руководителя»; «Качества и черты руководителя, который добивается успеха»; «Проблемы пола в управлении»;
2. Подготовить примеры ситуаций связанных с необходимостью выбора эффективных средств влияния субъекта на объект управления
3. Изучить правовые акты, которые устанавливают принципы и нормы социального партнерства, участия работников, профсоюзов в разрешении трудовых конфликтов.
4. Разработать систему методов, наиболее часто применяемых при профилактике конфликтов в предприятии-базе практике.
5. Определить тип социально-психологической атмосферы в коллективе, провести анализ состояния ее составляющих и дать характеристику условиям оптимизации в рамках разработанного конфликта.
6. Провести анализ регламентированности трудовых споров (конфликтов) в ДНР определить законодательные акты и документы, регламентирующие конфликты в отечественных предприятиях.
7. Разработать комплекс мер по нейтрализации стрессов.
8. Подготовить доклад на тему «Оценка безопасности труда на предприятии»

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «КОНФЛИКТОЛОГИЯ»

1. Управленческая адаптация: модели, личностные механизмы и методы
2. Профессиографический подход к оценке и развитию профессионализма государственных служащих
3. Стратегии профессионального самосохранения личности государственных и муниципальных служащих
4. Особенности проявления и функционирования познавательных процессов в управленческой деятельности.
5. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.
6. Теоретические основы мотивации персонала
7. Психологические особенности мотивации персонала
8. Психологические аспекты разработки и оптимизации системы вознаграждения персонала
9. Работоспособность человека в труде
10. Функциональные состояния: виды, особенности проявления и профилактики
11. Стиль управления как качественная характеристика деятельности руководителя.
12. Инновационные подходы к формированию эффективного стиля управления.
13. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема
14. Стресс в профессиональной деятельности: стрессоры, динамика развития, преодоление

15. Психическое выгорание у менеджеров
16. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.
17. Исследование профессиональных деформаций руководителей.
18. Влияние здоровья руководителя на эффективность деятельности организации.
19. Коммуникативная компетентность менеджера
20. Конфликты в деятельности менеджера: особенности развития и стратегии управления.
21. Учет половозрастных особенностей человека в организации профессиональной деятельности.
22. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
23. Группа как социально-психологическая общность
24. Психологические аспекты влияния группы на личность
25. Психологические аспекты влияния личности на группу
26. Психологические аспекты продуктивности группы
27. Психологические аспекты формирования управленческой команды

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой