

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна  
Должность: Проректор по учебно-методической работе  
Дата подписания: 29.02.2025 10:09:08  
Уникальный программный ключ:  
b066544bae1e449cd8bfce392f727146249171b2

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



Л.В. Балабанова

(подпись)

« 19 » 02 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

«Конфликтология»

(наименование учебной дисциплины, практики)

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Программа высшего образования -

программа магистратуры

Магистерские программы: Менеджмент организаций и администрирование,  
Логистика

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

доцент

(должность)



Е.К. Воробьева

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры  
от 19.02.2024 г., протокол № 13  
Донецк 2024 г.

Паспорт  
оценочных материалов по учебной дисциплине  
«Конфликтология»

Таблица 1

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

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

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ,  
ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**

Таблица 2

**Показатели оценивания компетенций**

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

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 учебной дисциплине «Конфликтология»

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление 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 практических 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		
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100

Примечание. T1, T2, ... T10 – 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

## 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 возникновения 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

**Тема 7 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 описанная 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. Посоветуйте 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 тело 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 тело 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 отношений:
- 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 межличностного 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 межличностного 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 межличностного 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. Силь управленческая 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 одобренены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой