

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

1. Цель освоения дисциплины

Формирование навыков анализа конфликтного поведения в трудовой сфере и выработки способов и методов урегулирования такого поведения.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление конфликтами в организации» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Управление конфликтами в организации» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Правовое регулирование образовательной деятельности», «Современные технологии документационного обеспечения управления», «Управление проектами в образовательной деятельности», «Цифровые инструменты в управлении образованием», «Бухгалтерский учет в образовательных организациях», «Командообразование», «Корпоративная культура в образовательной организации», «Методы принятия управленческих решений», «Современные системы управления персоналом в образовательной организации», «Современные теории управления», «Теория и механизмы управления образовательными процессами и системами», «Финансы образовательных организаций», «Экономика и управление образовательной организацией», прохождения практик «Производственная практика (научно-исследовательская работа) по Модулю 5», «Производственная практика (научно-исследовательская работа) по Модулю 8», «Производственная практика (педагогическая) по Модулю 7», «Учебная практика (научно-исследовательская работа) по Модулю 4», «Учебная практика (научно-исследовательская работа) по Модулю 6», «Учебная практика (ознакомительная) по Модулю 1», «Учебная практика (технологическая (проектно-технологическая)) по Модулю 3».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);
- способен анализировать и систематизировать результаты научных и научно-методических исследований, реализовывать инновационные программы, направленные на повышение эффективности управления в сфере образования (ПКР-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- место конфликтологии в системе управленческих дисциплин;
- основные стратегии поведения в конфликтных ситуациях;

уметь

- анализировать конфликтные ситуации;
- предупреждать возникновение конфликтных ситуаций;

владеть

- категориальным аппаратом конфликтологии;
- навыками проведения переговоров как способа выхода из конфликтных ситуаций в трудовой сфере.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 6 ч., СРС – 102 ч.),

распределение по семестрам – 3 курс, зима,

форма и место отчётности – .

5. Краткое содержание дисциплины

Основы конфликтологии как науки. Трудовые конфликты в организации.

Характеристика основных понятий конфликтологии. Объект и предмет конфликтологии.

Структура конфликтов. Виды конфликтов. Особенности трудовых конфликтов. Виды трудовых конфликтов. Причины трудовых конфликтов.

Способы управления конфликтными ситуациями в трудовой сфере.

Стратегия поведения в конфликтных ситуациях. Управление трудовыми конфликтами.

Стресс и предупреждение конфликтов. Значение переговоров как способа выхода из конфликтных ситуаций в трудовой сфере. Роль конфликтологии в управлении персоналом.

Роль руководителя в предупреждении и разрешении конфликтов в организации

6. Разработчик

Попова Ксения Александровна, кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».