

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уфимский государственный нефтяной технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭС

Н.З. Солодилова

(подпись)

29.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

(51179) Саморазвитие личности и управление коммуникациями

Направление подготовки (специальность): **41.04.01 Зарубежное регионоведение**

Направленность: **магистерская программа «Международные отношения»**

Уровень высшего образования: **магистратура**

Форма обучения: **очная;**

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: **Международные отношения, история и востоковедение (МОИВ);**

Трудоемкость дисциплины: **4 з.е. (144час)**

Уфа 2023

Рабочую программу дисциплины разработал(и):

_____ Черкасова Татьяна Васильевна-д-р социол.наук, проф. кафедры МОИВ

Рецензент

_____ Галиуллина Светлана Дмитриевна-д-р истор. наук, проф., зав.кафедрой МОИВ

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Международные отношения, история и востоковедение (МОИВ);, обеспечивающей преподавание дисциплины 18.05.2023, протокол №9.

Заведующий кафедрой
Международные отношения, история и востоковедение (МОИВ)_____ С.Д. Галиуллина

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой МОИВ_____ С.Д. Галиуллина

Год приема 2023 г.

Рабочая программа зарегистрирована 08.06.2023 № 6 в ОПЛА и внесена в электронную базу данных

1. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины, предшествующие изучению данной дисциплины (исходя из формирования этапов по компетенциям): Инновационные образовательные технологии; Методы научных исследований (семинар наставника); Управление проектами

Дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее (исходя из формирования этапов по компетенциям): Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

Блок: Блок 1. Дисциплины (модули);

Обязательная или часть, формируемая участниками образовательных отношений (в том числе элективные дисциплины): Обязательная часть;

Форма обучения: очная

Семестр, в котором преподается дисциплина	Трудоемкость дисциплины				Вид промежу- точной аттестации
	Зачет- ные едини- цы	Часы			
		Общая	В том числе		
			контакт- ная	СРО	
3	4	144	38	106	диф.зачет;
ИТОГО:	4	144	38	106	

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

№ пп.	Формируемые компетенции	Шифр/индекс компетенции
1	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3-23-2
2	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4-23-2
3	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5-23-1
4	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6-23-3

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Шифр компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Шифр результата обучения	Результат обучения
УК-3-23	УК-3.1 Выбирает стиль управления работой команды в соответствии с ситуацией, учитывая ее особенности и интересы, социальные, этнические конфессиональные и культурные различия УК-3.2 Использует современные методы управления корпоративной культурой для решения стратегических задач корпорации	З(УК-3-23)	Знать: усвоить теоретические постулаты командно-образующей деятельности
		У(УК-3-23)	Уметь: организовывать команду
		В(УК-3-23)	Владеть: стратегически управлять командой
УК-4-23	УК-4.3 Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения, устно представляет результаты своей деятельности на публичных мероприятиях,	З(УК-4-23)	Знать: понять теоретические основы коммуникационных технологий для личностного саморазвития

Шифр компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Шифр результата обучения	Результат обучения
	участвует в научных дискуссиях своей профессиональной сфере	У(УК-4-23)	Уметь: выбирать необходимые коммуникационные технологии, соответствующие современному периоду
		В(УК-4-23)	Владеть: применять коммуникационные технологии в процессе личностного саморазвития
УК-5-23	УК-5.1 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп УК-5.2 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	З(УК-5-23)	Знать: уяснить особенности культур и принципы межкультурного взаимодействия (в профессиональной среде)
		У(УК-5-23)	Уметь: анализировать разновидности культур и модели межкультурного взаимодействия в коллективе
		В(УК-5-23)	Владеть: внедрять на практике технологии межкультурного взаимодействия в коллективе
УК-6-23	УК-6.1 В соответствии с поставленными задачами оценивает свои ресурсы, планирует цели и устанавливает приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности УК-6.2 Применяет приемы саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности	З(УК-6-23)	Знать: теоретически осознать структуру социальной деятельности, ее приоритетные цели, задачи для личностного и научного саморегулирования
		У(УК-6-23)	Уметь: определять личностные установки и приоритеты в текущей деятельности (магистранта)
		В(УК-6-23)	Владеть: использовать технологии личностной само-

Шифр компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Шифр результата обучения	Результат обучения
			реализации в запланированной деятельности (магистранта)

3. Структура дисциплины

3.1. Виды учебной работы и трудоемкость (всего и по семестрам, в часах)

Форма обучения: очная

Вид учебной работы	Всего и по семестрам, часы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Контактная работа, всего в том числе:	38			38									
лекции (всего)	6			6									
-в т.ч. лекции on-line курс	0												
практические занятия (ПЗ)	30			30									
-в т.ч. практические занятия on-line курс	0												
лабораторные работы (ЛР)	0												
контролируемая самостоятельная работа (защита курсового проекта, курсовой работы и др. работ (при наличии))	0												
-в т.ч. лабораторные работы on-line курс	0												
иная контактная работа (сдача зачета, экзамена, консультации)	2			2									
проектная деятельность (ПД)	0												
Самостоятельная работа обучающихся (СРО), всего в том числе: (указать конкретный вид СРО)	106			106									
выполнение и подготовка к защите курсового проекта или курсовой работы	0												
выполнение и подготовка к защите РГР работы, реферата, патентных исследований, аналитических исследований и т.п	0												
изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку	67			67									
подготовка к лабораторным и/или практическим занятиям	30			30									
подготовка к сдаче зачета, экзамена	7			7									

иные виды работ обучающегося (при наличии)	2			2									
освоение on-line курса	0												
самостоятельная проектная деятельность (СПД)	0												
ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ	144			144									

4. Содержание дисциплины

4.1. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий (в часах)

Форма обучения: очная

(раздела)Номер темы	Название темы (раздела)	Семестр	Трудоемкость, часы					Шифр результата обучения
			Л	ПЗ	ЛР	СРО	Всего	
1	Само-развитие личности	3	6				6	З(УК-4-23) У(УК-4-23) В(УК-4-23)
2	Управление коммуникациями	3		30		106	136	З(УК-3-23) З(УК-5-23) З(УК-6-23) У(УК-3-23) У(УК-5-23) У(УК-6-23) В(УК-3-23) В(УК-5-23) В(УК-6-23)
	ИТОГО:		6	30		106	142	

4.2. Содержание лекционного курса

№ пп.	Номер раздела	Название темы	Трудоемкость, часы
-------	---------------	---------------	--------------------

			очная	очно- заочная	заочная
1	1-Саморазвитие личности	Саморазвитие личности магистранта Саморазвитие личности магистранта: понимание классических теорий, применение в научных дискуссиях базовых дефиниций социальных наук (социологии; социологии личности, управления, коммуникаций; конфликтологии; менеджмента, культурологии, консалтинга и т.д.). Основные понятия модуля: личность, саморазвитие, управление, коммуникации и т.д. Введение в курс: объект, предмет, задачи, функции, вузовского модуля: «Саморазвитие личности и управление коммуникациями». Взаимосвязь модуля «СЛ» с техническими, гуманитарными, естественными, социальными науками, Программа научного исследования. Методы исследований в количественной и качественной интерпретации результатов. Генеральная и выборочная совокупности. Коммуникация как форма взаимодействия в процессе общения (определение по А.Леонтьеву, А.Зверинцеву). Информация.	6		

		Типы информации: биологическая, социальная, систематизированная, несистематизированная, управленческая (по В.Афанасьеву): вертикальная, горизонтальная, исходная, организационная, регулирующая, учетно - контрольная, внешняя, внутренняя. Массовая коммуникация. Три фазы по Б.Фирсову. Функции, задачи коммуникации. Цели коммуникации с т.зр. общества и индивида (по У.Шрамму). Средства массовой информации. Средства массовой коммуникации. Коммуникационные модели: Аристотеля, Г.Лассуэлла, Ю.Воронцова, Стенфордского университета - ИСКП-Д.Клаппера. Этапы коммуникационного процесса. Интегрированные коммуникации. Правила управления установками личности и коммуникациями. Человек, личность, индивид: проблемы социализации и ресоциализации в обществе. Саморазвитие личности: формы и направления. Творчество и креативность. Типы и теории личности в социологии. Этапы становления личности. Социологическая			
--	--	---	--	--	--

		теория личности. Концепции социального развития молодежи, социальная сущность и своеобразие. Социализация молодежи. Личность и социализация, ресоциализация, воспитание, десоциализация. Маргинальная личность. Социальное поведение личности. Девиантное и делинквентное поведение личности. Общественные и личностные факторы, влияющие на социальное поведение личности. Социальные общности, типы общностей и социальных групп (коллектив). Социальная мобильность личности, типы мобильности. Социально-политические лифты в современном мире и в России. Межнациональные отношения, конфликтные коммуникации. Этносы. Типы этнических общностей. Социально – политический и экономический развал СССР. Защитный и воинствующий национализм и меры по преодолению. Межнациональная напряженность, дискриминация личности по национальному признаку. Культура общества и цивилизация как базовые			
--	--	---	--	--	--

		понятия в социологической науке. Определение, функции культуры. Типы культур. Классическая теория культурных универсалий Дж.Мердока. Восточная, Западная, Евразийская цивилизации. Политико-экономические, социально-культурные споры и дискуссии в России к.19,н.20, н.21 веков. Противостояние Запада с «Русским миром» на современном этапе: военное, культурное, религиозное, межнациональное. Использование магистрантами научных терминов в процессе научных споров, дискуссий, дебатов, полемики, с целью демонстрации своего широкого кругозора и глубоких знаний в социально-политических, национально-культурных вопросах.			
	-	ИТОГО:	6		

4.4. Перечень практических занятий

Номер раздела	№ ПЗ	Тема практического занятия	Трудоемкость, часы		
			очная	очно-заочная	заочная

2-Управление коммуникациями	2	Магистранты в различных коммуникационных ситуациях Магистранты в различных коммуникационных ситуациях 1.Управление научными коммуникациями (УК-6, 6-1). Магистранты и выбор научных методов для проведения авторских исследований. Методы сбора научной информации. Количественные методы (например, наблюдение, анкетирование, интервьюирование, контент-анализ) и качественные методы (биографический метод, мозговой штурм, кейс-стади, фокус-группа, тестирование, деловые игры, тренинги, социометрия Дж. Морено). 2.Управление коммуникациями внутри коллектива, организации (УК-3, 3.1).Магистранты и проблемы адаптации в трудовом коллективе (научном, преподавательском, производственном, творчески-изобретательском). Социальная организация. Внутренняя среда организации.	30		
-----------------------------	---	--	----	--	--

		Цели, задачи и функции организации. Миссия, видение организации. Ресурсы, технологии организации. Коммуникации в организации. Организационная структура управления. Социальный коллектив и команда как объект изучения. Признаки коллектива как малой социальной группы. Классификации Социально-психологический климат. Лидер. Теории, характеризующие. Технологии работы с коллективом. Технологии бесконфликтной адаптации в коллективе: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая. 3. Управление корпоративной культурой в организации, в фирме (УК-3, 3.2). Магистранты и проблемы принятия норм корпоративной этики, культуры и делового поведения. Корпоративная культура как технология по консолидации и интеграции трудового коллектива. Типы оргкультур. Функции. Объективные и			
--	--	--	--	--	--

		субъективные элементы орг-культуры. Типология орг-культур. Имиджмейкерство как деловая технология, консолидирующая коллектив и руководство, защищающая от внешних рыночных угроз и рисков. Имидж бизнес-лидера. «Золотое правило», Спор. Дискуссия. Дебаты. Диспут. Принципы бесконфликтного общения. Умение коммуницировать разными типами оппонентов. Способы ведения деловой беседы. Особенности речевой коммуникации для бесконфликтного общения Проблемы культурного, морально-нравственного и эстетического воспитания молодежи. 4. Управление коммуникациями: личностными и межличностными конфликтными отношениями (УК-6, 6.2). Магистранты и проблемы разрешения конфликтов в различных сферах жизнедеятельности. Структура социального конфликта, классические теории. Внутриличностные и меж-			
--	--	--	--	--	--

		личностные конфликты. Способы разрешения. Технологии медиации и тактики переговорных процессов: опыт разрешения конфликтов взаимных действий в социальных (профессионально-деловых) сферах. Проблема восприятия субъектами конфликта друг друга. Теории общения-взаимодействия. Технологии разрешения конфликтов взаимодействия в социальной (профессионально-деловой) сфере с трудными людьми. 5. Управление коммуникациями: разнообразие культур и межкультурных, межнациональных, межрелигиозных взаимодействий в образовательной и профессиональной среде (УК-5, 5.1, 5.2). Сущность национального вопроса в многонациональной России (исторический обзор проблемы). Раскрытие научных понятий: этнос, народ, нация, национализм, национальные отношения, национализация, национальная			
--	--	---	--	--	--

		дискриминация, геноцид. Национальные и межнациональные конфликты. Дискриминация по национальному признаку. Российские технологии мягкого регулирования отношений с эмигрантами из стран бывшего СССР. Дискриминация по культурно-религиозному признаку. Технологии морально-нравственного воспитания религиозной и атеистической молодежи: исторический опыт и современные воспитательные практики. Создание недискриминационной среды для социально-профессионального взаимодействия магистрантов, устранение любых ограничений в правах.			
-		ИТОГО:	30		

4.5. Виды СРО

Номер раздела	Вид СРО	Трудоемкость, часы		
		очная	очно-заочная	заочная
2-Управление коммуникациями	подготовка к сдаче зачета, экзамена	7		
2-Управление коммуникациями	иные виды работ обучающегося (при наличии)	2		

2-Управление коммуникациями	подготовка к лабораторным и/или практическим занятиям	30		
2-Управление коммуникациями	изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку	67		
-	ИТОГО:	106		

Темы для самостоятельной работы обучающихся

Раздел 1. Саморазвитие личности

нет

Раздел 2. Управление коммуникациями

СРО

5. Формы текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации

Перечень оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине приведен Фонде оценочных средств (приложение Б).

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Учебно-методическое обеспечение

Сведения об обеспеченности дисциплины основной, дополнительной и учебно-методической литературой приведены в формах № 1-УЛ и № 2-УЛ (приложение А).

6.2. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, рекомендуемых для освоения дисциплины

Названия современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, рекомендуемых для освоения дисциплины	Ссылки на официальные сайты
Библиотека института экономики и сервиса ФГБОУ ВО УГНТУ	http://ugues.ru/page/biblioteka
Консультант-плюс	http://www.consultant.ru/
ЭБС Znanium.com	http://znanium.com/
ЭБС Лань	https://e.lanbook.com/
ЭБС Национальная электронная библиотека	https://rusneb.ru/
ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	https://biblioclub.ru/
Электронная база правовой информации «Консультант Плюс»	http://www.consultant.ru
Электронная библиотека УГНТУ	http://www.bibl.rusoil.net

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

7.1. Перечень специальных аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр., используемых при реализации дисциплины с перечнем основного оборудования

№ пп.	Номер помеще- ния	Оснащенность помещения (перечень основного оборудо- вания)	Наименование поме- щения
1	12-223	тематические иллюстрации; Учебно-наглядные пособия по дисциплине, набор демонстрационного оборудования; Столы, стулья;	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа – укомплектована специализированной (учебной) мебелью, набором демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин (модулей).
2	12-223	тематические иллюстрации; Шкаф(ы) для хранения	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования
3	12-312	Коммутатор(1); Компьютер i3-2120(2); Компьютер i3-3240 21.5" Acer(1); Монитор BENQ E 2210 HDA(3); Моноблок(1); Пр-р HP LaserJet(1); Системный блок Intel Core 2(3); Доступ к электронной информационно-образовательной среде (Корпоративная информационная система УГНТУ); Доступ в интернет;	Помещение для самостоятельной работы – укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.
4	12-414	Интерактивная доска SMART Board X880 770"(1); Колонки акустич.(1); Компьютер в комп.(1); Мультимедиа-проект(1); Столы, стулья	Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации – укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения.
5	12-414	Интерактивная доска SMART Board X880 770"(1); Колонки акустич.(1); Компьютер в комп.(1); Мультимедиа-проект(1); Столы, стулья	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа – укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения.
6	12-714	Столы, стулья	Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций

7.2. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, используемых в учебном процессе при освоении дисциплины

№ пп.	Наименование ПО	Лицензионная чистота (реквизиты лицензии, свидетельства о гос. регистрации и т.п., срок действия)
----------	-----------------	--

8. Организация обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по данной образовательной программе, разрабатывается индивидуальная программа освоения дисциплины с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

Приложение А

Форма № УЛ-1

СВЕДЕНИЯ

об обеспеченности дисциплины основной и дополнительной учебной литературой

Наименование дисциплины: (51179)(51179)Саморазвитие личности и управление коммуникациямиНаправление подготовки (специальность): 41.04.01 Зарубежное регионоведениеНаправленность: магистерская программа«Международные отношения»Форма обучения: очная;Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Международные отношения, история и востоковедение (МОИВ);

Тип	Назначение учебных изданий	Семестр			Библиографическое описание	Кол-во экз.	Адрес нахождения электронного	Кoeffициент
		очная	очно-заочная	заочная				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Основная литература	Для выполнения СРО;Для выполнения практических занятий;Для изучения теории;	3			Истратова, О. Н. Профессиональное становление личности: этапы, механизмы, сопровождение : учебное пособие / О. Н. Истратова ; Южный федеральный университет. - Ростова-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2022. - 211 с. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2039092	1	http://www.znanium.com	1.00

Основная литература	Для выполнения СРО;Для выполнения практических занятий;Для изучения теории;	3			Шунейко, А. А. Коммуникативный менеджмент: учебное пособие / А.А. Шунейко, И.А. Авдеев. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2024. — 176 с. - https://znanium.com/catalog/product/2087270	1	http://www.znanium.com	1.00
Основная литература	Для выполнения СРО;Для выполнения практических занятий;Для изучения теории;	3			Барсукова, С. А. Управление конфликтами и стрессами в организации : учебное пособие : в 2 частях / С. А. Барсукова. — Пенза : ПГУ, 2019 — Часть 1 — 2019. — 92 с. - https://e.lanbook.com/book/322679	1	http://www.e.lanbook.com	1.00
Дополнительная литература	Для выполнения СРО;Для выполнения практических занятий;Для изучения теории;	3			Шутая, Н. К. Теория и практика делового общения : учебное пособие / Н. К. Шутая, О. О. Румянцева. - Москва : РГУП, 2018. - 120 с. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1195554	1	http://www.znanium.com	1.00
Дополнительная литература	Для выполнения СРО;Для выполнения практических занятий;Для изучения теории;	3			Бурганова, Л. А. Социология управления : учебник / Л. А. Бурганова. — Казань : КНИТУ, 2016. — 160 с. https://e.lanbook.com/book/102007	1	http://www.e.lanbook.com	1.00

Дополнительная литература	Для выполнения СРО; Для выполнения практических занятий; Для изучения теории;	3			Барсукова, С. А. Управление конфликтами и стрессами в организации : учебное пособие : в 2 частях / С. А. Барсукова. — Пенза : ПГУ, 2020 — Часть 2 — 2020. — 92 с. - ://e.lanbook.com/book/322682	1	http://www.e.lanbook.com	1.00
Дополнительная литература	Для выполнения СРО; Для выполнения практических занятий; Для изучения теории;	3			Козырьков, В. П. Социология культуры в цифровом обществе : учебное пособие : [16+] / В. П. Козырьков, М. В. Придатченко, Н. В. Шалютина. — Санкт-Петербург : Алетейя, 2022. — 378 с. : ил. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=686089	1	https://biblioclub.ru	1.00
Примечание – Графы 1-5,8 заполняются кафедрой, графы 7 и 9 - библиотекой								

Составил:

Черкасова Татьяна Васильевна-д-р социол.наук, проф. кафедры МОИВ

Год приема 2023 г.

СВЕДЕНИЯ**об обеспеченности дисциплины учебно-методическими изданиями**Наименование дисциплины: (51179)(51179)Саморазвитие личности и управление коммуникациямиНаправление подготовки (специальность): 41.04.01 Зарубежное регионоведениеНаправленность магистерская программа«Международные отношения»Форма обучения очная;Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Международные отношения, история и востоковедение (МОИВ);

Назначение учебных изданий	Семестр			Библиографическое описание	Кол-во экз.		Адрес нахождения электронного	Коэффициент
	очная	очно-заочная	заочная		Всего	в том числе		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Для выполнения СРО; Для выполнения практических занятий;	3			Саморазвитие личности и управление коммуникациями (Self-development of personality and communications management) : учебно-методическое пособие (на русском и английском языках) / УГНТУ, ИЭС, каф. МОИВ ; сост. Т. В. Черкасова. - Уфа : УГНТУ, 2023. - 134 Кб. -https://bibl.rusoil.net/base_docs/UGNTU/IES/Cherkasova16945.pdf	1	0	http://bibl.rusoil.net	1.00

Примечание – Графы 1-5,8 заполняются кафедрой, графы 6,7 и 9 - библиотекой

Составил:

Черкасова Татьяна Васильевна-д-р социол.наук, проф. кафедр
ры МОИВ

Год приема 2023 г.

Приложение Б

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Уфимский государственный нефтяной технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭС

_____ Н.З. Солодилова
29.06.2023

**Фонд оценочных средств по текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине
(51179)Саморазвитие личности и управление коммуникациями**

Направление подготовки (специальность): 41.04.01 Зарубежное регионоведение

Направленность: магистерская программа «Международные отношения»

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная;

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Международные отношения, история и востоковедение (МОИВ);

Трудоемкость дисциплины: 4 з.е. (144час)

Уфа 2023

ФОС по текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разработал (и):

_____ Черкасова Татьяна Васильевна-д-р социол.наук, проф. кафедр-
ры МОИВ

—
Рецензент

_____ Галиуллина Светлана Дмитриевна-д-р истор. наук, проф.,
зав.кафедрой МОИВ

ФОС по текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине рассмотрен и одобрен на заседании кафедры Международные отношения, история и востоковедение (МОИВ);, обеспечивающей преподавание дисциплины 18.05.2023, протокол №9.

Заведующий кафедрой Международные отношения, история и востоковедение (МОИВ); _____ С.Д. Галиуллина

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой МОИВ _____ С.Д. Галиуллина

Год приема 2023 г.

ФОС по текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине
зарегистрирован 08.06.2023 № 6 в отделе МСОП и внесен в электронную базу данных

1. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Шифр результата обучения	Результат обучения	Индикатор достижения компетенций	Показатели достижения результатов освоения компетенций	Вид оценочного средства
1	Саморазвитие личности	В(УК-4-23)	понять теоретические основы коммуникационных технологий для личностного саморазвития	УК-4.3 Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения, устно представляет результаты своей деятельности на публичных мероприятиях, участвует в научных дискуссиях своей профессиональной сфере	применять коммуникационные технологии в процессе личностного саморазвития	Письменный опрос Тест
		З(УК-4-23)		УК-4.3 Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения, устно представляет результаты своей деятельности на публичных мероприятиях, участвует в научных дискуссиях своей профессиональной сфере	понять теоретические основы коммуникационных технологий для личностного саморазвития	Письменный опрос Тест
		У(УК-4-23)		УК-4.3 Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения, устно представляет результаты своей деятельности на	выбирать необходимые коммуникационные технологии, соответствующие современному периоду	Письменный и устный опрос Письменный опрос

				публичных мероприятиях, участвует в научных дискуссиях своей профессиональной сфере		Тест
4	Управление коммуникациями	В(УК-3-23)	усвоить теоретические постулаты команднообразующей деятельности	УК-3.1 Выбирает стиль управления работой команды в соответствии с ситуацией, учитывая ее особенности и интересы, социальные, этнические конфессиональные и культурные различия	управлять командой, применяя все стили по требуемому моменту (метод «двух шляп»)	Реферат Тест
				УК-3.2 Использует современные методы управления корпоративной культурой для решения стратегических задач корпорации	управлять корпоративной культурой фирмы	Деловая и/или ролевая игра Тест
		В(УК-5-23)	уяснить особенности культур и принципы межкультурного взаимодействия (в профессиональной среде)	УК-5.1 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	применять технологии для формирования оптимальных социально-профессиональных отношений в поликультурной среде	Письменный опрос Тест
				УК-5.2 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	технологично создавать недискриминационную среду в поликультурном коллективе	Письменный опрос Тест

		В(УК-6-23)	теоретически осознать структуру социальной деятельности, ее приоритетные цели, задачи для личностного и научного саморегулирования	УК-6.1 В соответствии с поставленными задачами оценивает свои ресурсы, планирует цели и устанавливает приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности	целенаправленно реализовывать запланированную перспективную научную деятельность для магистранта	Тест Эссе
				УК-6.2 Применяет приемы саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности	применять в конфликтах приемы личностной саморегуляции	Доклад, сообщение Тест
		З(УК-3-23)	усвоить теоретические постулаты команднообразующей деятельности	УК-3.1 Выбирает стиль управления работой команды в соответствии с ситуацией, учитывая ее особенности и интересы, социальные, этнические конфессиональные и культурные различия	понять стили управления командой (коллективом)	Реферат Тест
				УК-3.2 Использует современные методы управления корпоративной культурой для решения стратегических задач корпорации	изучить теории корпоративных культур	Деловая и/или ролевая игра Тест
		З(УК-5-23)	уяснить особенности культур и принципы межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие	понять принципы гармоничных социально-профессиональных от-	Письменный опрос

			действия (в профессиональной среде)	с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	ношений в поликультурной среде	Тест
				УК-5.2 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	понять принципы формирования недискриминационной среды в поликультурном коллективе	Письменный опрос Тест
		З(УК-6-23)	теоретически осознать структуру социальной деятельности, ее приоритетные цели, задачи для личностного и научного саморегулирования	УК-6.1 В соответствии с поставленными задачами оценивает свои ресурсы, планирует цели и устанавливает приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности	познать себя, свой потенциал, личностные ресурсы, необходимые для научной деятельности магистранта	Тест Эссе
				УК-6.2 Применяет приемы саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности	теоретически усвоить приемы личностной саморегуляции в межличностных и конфликтных отношениях	Доклад, сообщение Тест
		У(УК-3-23)	усвоить теоретические постулаты команднооб-	УК-3.1 Выбирает стиль управления работой ко-	выбирать управленческие стили по ситуации	Реферат Тест

			разумной деятельности	манды в соответствии с ситуацией, учитывая ее особенности и интересы, социальные, этнические конфессиональные и культурные различия		
				УК-3.2 Использует современные методы управления корпоративной культурой для решения стратегических задач корпорации	определять модели корпоративных культур, соответствующих определенным сферам деятельности фирмы, организации	Деловая и/или ролевая игра Тест
		У(УК-5-23)	уяснить особенности культур и принципы межкультурного взаимодействия (в профессиональной среде)	УК-5.1 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	определять необходимые условия для создания социально-профессиональных отношений в поликультурной среде	Письменный опрос Тест
				УК-5.2 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	подбирать оптимальные условия для создания недискриминационной среды в поликультурном коллективе	Письменный опрос Тест
		У(УК-6-23)	теоретически осознать структуру социальной деятельности, ее приоритетные цели, задачи для личностного и научного саморегулирования	УК-6.1 В соответствии с поставленными задачами оценивает свои ресурсы, планирует цели и устанавливает приоритеты при выборе способов	поставить перед собой научные задачи в текущей деятельности магистранта	Тест Эссе

				принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности		
				УК-6.2 Применяет приемы саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности	подбирать оптимально приемы личностной саморегуляции для особых состояний и коммуникаций	Доклад, сообщение Тест

2. Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

п/п	Вид оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Шкала оценки
1	2	3	4	5
1	Деловая и/или ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре.	оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) полный ответ-комплимент с использованием соответствующих терминов; б) в итоговом анализе игры указаны типичные ситуации из деловой жизни; в) озвучены оптимальные коммуникационные технологии для делового общения в поликультурной среде коллектива 4-есть а) и б); 3-есть а). оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) полный ответ-комплимент с использованием соответствующих терминов; б) в итоговом анализе игры указаны типичные ситуации из деловой жизни; в) озвучены оптимальные коммуникационные технологии для делового общения в поликультурной среде коллектива

				4-есть а) и б); Зесть а). оценка <i>«удовлетворительно»</i> выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) полный ответ-комплимент с использованием соответствующих терминов; б) в итоговом анализе игры указаны типичные ситуации из деловой жизни; в) озвучены оптимальные коммуникационные технологии для делового общения в поликультурной среде коллектива 4-есть а) и б); Зесть а). оценка <i>«неудовлетворительно»</i> выставляется обучающемуся, если «незачтено»-балл 2- обучающийся не участвовал, молчал и не реагировал на требования игры
2	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Темы докладов, сообщений.	оценка <i>«отлично»</i> выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) презентация доклада; б) напечатанный текст доклада; в) авторские исследования и выводы 4-есть а) и б); Зесть б). оценка <i>«хорошо»</i> выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) презентация доклада; б) напечатанный текст доклада; в) авторские исследования и выводы 4-есть а) и б); Зесть б).

				оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) презентация доклада; б) напечатанный текст доклада; в) авторские исследования и выводы 4-есть а) и б); 3-есть б). оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если «незачтено»-балл 2- обучающийся проигнорировал все требования
3	Письменный и устный опрос	Оценочное средство для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Позволяет выявить и восполнить пробелы в знаниях; повторить, закрепить, систематизировать материал; оценить знания, умения, теоретические и практические навыки; определить уровень сформированных у студентов компетенций по дисциплине (модулю)	Совокупность вопросов, заданий, упражнений, тестов для выполнения контрольных работ, домашних заданий, РГР и иных учебных работ. Комплект билетов для текущей и промежуточной аттестации	оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) прокомментированы понятия, указаны теории, их ученые; б) приводятся практические примеры-подтверждения; в) имеются авторские выводы 4-есть а) и б); 3-есть а). оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) прокомментированы понятия, указаны теории, их ученые; б) приводятся практические примеры-подтверждения; в) имеются авторские выводы 4-есть а) и б); 3-есть а). оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если

				есть все условия: а),б),в): а) прокомментированы понятия, указаны теории, их ученые; б) приводятся практические примеры-подтверждения; в) имеются авторские выводы 4-есть а) и б); 3-есть а). оценка «<i>неудовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если «незачтено»-балл 2- обучающийся не выполнил письменную работу по требованиям
4	Письменный опрос	Средство, позволяющее выявить и восполнить пробелы в знаниях; повторить, закрепить, систематизировать материал; оценить знания, умения, теоретические и практические навыки; определить уровень сформированных у обучающихся компетенций по теме или разделу дисциплины.	Совокупность вопросов, заданий, упражнений и т.д.	оценка «<i>отлично</i>» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) прокомментированы понятия, указаны теории, их ученые; б) приводятся практические примеры-подтверждения; в) имеются авторские выводы 4-есть а) и б); 3-есть а). оценка «<i>хорошо</i>» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) прокомментированы понятия, указаны теории, их ученые; б) приводятся практические примеры-подтверждения; в) имеются авторские выводы 4-есть а) и б); 3-есть а). оценка «<i>удовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) прокомментированы понятия, указаны теории, их ученые; б) приводятся практические примеры-подтверждения; в) имеются авторские выводы

				4-есть а) и б); З-есть а). оценка «<i>неудовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если «незачтено»-балл 2- обучающийся не выполнил письменную работу по требованиям
5	Реферат	Продукт самостоятельной работы обучающегося, 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, требования к их защите	оценка «<i>отлично</i>» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) введение б) напечатанный текст реферата; в) авторские исследования и выводы 4-есть а) и б); З-есть б). оценка «<i>хорошо</i>» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) введение б) напечатанный текст реферата; в) авторские исследования и выводы 4-есть а) и б); З-есть б). оценка «<i>удовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) введение б) напечатанный текст реферата; в) авторские исследования и выводы 4-есть а) и б); З-есть б).

				оценка « <i>неудовлетворительно</i> » выставляется обучающемуся, если «незачтено»-балл 2- обучающийся проигнорировал все требования
6	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий.	оценка «<i>отлично</i>» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) даны правильные ответы на все вопросы; б)тест выполнен самостоятельно; в) тест выполнен в срок 4-есть а) правильно даны ответы на 80-99%; б); в). 3 а) правильно даны ответы на 60-79%;есть б). оценка «<i>хорошо</i>» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) даны правильные ответы на все вопросы; б)тест выполнен самостоятельно; в) тест выполнен в срок 4-есть а) правильно даны ответы на 80-99%; б); в). 3 а) правильно даны ответы на 60-79%;есть б). оценка «<i>удовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) даны правильные ответы на все вопросы; б)тест выполнен самостоятельно; в) тест выполнен в срок 4-есть а) правильно даны ответы на 80-99%; б); в). 3 а) правильно даны ответы на 60-79%;есть б).

				оценка « <i>неудовлетворительно</i> » выставляется обучающемуся, если «незачтено»-балл 2- обучающийся проигнорировал все требования, ответил на 59% и ниже. Он должен пройти тестирование повторно.
7	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематика эссе.	оценка «<i>отлично</i>» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) проинтерпретированы мысли; б) приводятся практические примеры-подтверждения; в) имеются авторские выводы 4-есть а) и б); 3-есть а). оценка «<i>хорошо</i>» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) проинтерпретированы мысли; б) приводятся практические примеры-подтверждения; в) имеются авторские выводы 4-есть а) и б); 3-есть а). оценка «<i>удовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если «зачтено»: выставляется балл 5 обучающемуся, если есть все условия: а),б),в): а) проинтерпретированы мысли; б) приводятся практические примеры-подтверждения; в) имеются авторские выводы 4-есть а) и б); 3-есть а). оценка «<i>неудовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если «незачтено»-балл 2- обучающийся не подготовил

				свое эссе по требованиям
--	--	--	--	--------------------------

Приложение В

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Уфимский государственный нефтяной технический университет»

Письменный и устный опрос.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Контрольные вопросы к итоговому зачету/экзамену

1. «Саморазвитие личности и управление коммуникациями» как междисциплинарные научные знания, объект, предмет, функции, связь с науками, актуальность для магистрантов.
2. Человек, личность, индивид: проблемы социализации и ресоциализации в обществе.
3. Саморазвитие личности: формы и направления. Творчество и креативность. Типы и теории личности в социологии.
4. Этапы становления личности. Социологическая теория личности. Концепции социального развития молодежи, социальная сущность и своеобразие. Социализация молодежи.
5. Становление и развитие молодой личности. Юность как социальная проблема. Теории юношеского возраста (З.Фрейд, Э.Эриксон, К.Юнг, Л.Выгодский). Социальный статус юношества (самоопределение, идентификация).
6. Преемственность поколений. Понятие «поколения», теории конфликта поколений (К.Маннгейм, М.Мид и др.).
7. Личность и социализация, ресоциализация, воспитание, десоциализация. Социальное поведение личности. Общественные и личностные факторы, влияющие на социальное поведение личности.
8. Социальные общности, типы общностей и социальных групп (коллектив).
9. Социальная мобильность личности, типы мобильности. Социально-политические лифты в современном мире и в России.
10. Этнотипы. Типы этнических общностей. Социально – политический и экономический развал СССР.
11. Защитный и воинствующий национализм и меры по преодолению. Межнациональная напряженность, дискриминация личности по национальному признаку.
12. Культура общества и цивилизация как базовые понятия в социологической науке. Определение, функции культуры. Типы культур.
13. Классическая теория культурных универсалий Дж.Мердока. Восточная, Западная, Евразийская цивилизации.
14. Политико-экономические, социально- культурные споры и дискуссии в России к.19,н.20, н.21 веков. Противостояние Запада с «Русским миром» на современном этапе: военное, культурное, религиозное, межнациональное.
15. Использование магистрантами научных терминов в процессе научных споров, дискуссий, дебатов, полемики, с целью демонстрации своего широкого кругозора и глубоких знаний в социально-политических, национально-культурных вопросах.
16. Коммуникация как форма взаимодействия в процессе общения (определение по А.Леонтьеву, А.Зверинцеву).
17. Классические коммуникационные модели: Аристотеля, Г.Лассуэлла, Ю.Воронцова, Стенфордского университета - ИСКП-Д.Клаппера. Этапы коммуникационного процесса..
18. Стили-технологии разрешения конфликтов (концепция К.Томаса и Р. Килменна)
19. Качественные и количественные методы для изучения социальных коммуникаций (конфликтных, межличностных и деловых).
20. Производственные взаимодействия и конфликты (их типы). Роль трудовых коллективов и руководителей в создании делового социально-психологического климата в коллективе. Стимулы к труду.
21. Причины производственных конфликтов. Этапы и технологии разрешения.

22. Принципы управления коллективом, позволяющие минимизировать конфликты. Служебная этика. Роль руководителя и его управленческие технологии разрешения конфликтов.
23. Стадия психосоциального развития и кризисов личности, например, по Э. Эриксону. Классификация внутриличностных конфликтов, например, по К. Левину
24. Формы проявления внутриличностных конфликтов и способы разрешения (по З. Фрейду). Психологические концепции конфликта. (З.Фрейд, К.Левин, К.Хорни).
25. Межличностные взаимодействия и конфликты, типы конфликтов. Причины и факторы межличностных конфликтов, например, по В. Линкольну.
26. Причины социальных конфликтов. Факторы, условия протекания. Переменные конфликты: острота, длительность, последствия и т.д.
27. Деятельность, действие, отношение, интересы, потребности, поведение, позиция, статус, противоречия (по Э.Гидденсу), борьба – это основные элементы и характеристики конфликта.
28. Социальный конфликт в широком и узком научном понимании. Субъекты взаимодействия, объекты, предметы конфликта. Оппоненты конфликта, силы, ранги (их количественные и качественные характеристики).
29. Социальная напряженность, современные причины социальной напряженности в обществе. Слухи, бунты, протесты, забастовка.
30. Конфликтная ситуация. Инцидент. Этапы конфликта.
31. Медиация-посредничество. Официальная и неофициальная медиация, условия интервенции медиатора в конфликт; требования, предъявляемые к посреднику.
32. Тактики-технологии действия третьей стороны и роли медиатора. Этические принципы - (кодекс) для медиатора.
33. Медиаторские службы по разрешению конфликтов. (например, опыт Конфликтологического центра при СП(б)ГУ).
34. Взаимодействия в институте семьи. Семейные конфликты, типы, причины, способы-технологии разрешения.
35. Переговорный процесс как технологии разрешения конфликтов - деловых, дипломатических и социальных (условия, типы, способы (по теории Р.Фишера - У.Юри, по теории М.Лебедевой)).
36. Деловой этикет как технологии делового и бесконфликтного общения (в определенных ситуациях - по выбору).
37. Формула успеха для современного делового человека. Золотое правило - «вечная технология для конструктивного взаимодействия».
38. Общение с трудными людьми (по теории Г.Баха, Дж.Скотт). Концепция М.Розенберга – агрессивные тактики взаимодействия и примиряющие тактики – язык «жирафа» и «волка».
39. Тактика-технология ведения переговоров с террористами.
40. Мягкие, жесткие переговоры. Гарвардский проект переговоров.
41. «Синдром сгорания» специалистов и технологии предупреждения этих внутриличностных конфликтов.
42. Стрессы и технологии их преодоления. Расширение границ мировосприятия: временных, содержательных, вероятностных.
43. Проблема здорового образа жизни как условие для гармоничного общения и взаимодействия с другими индивидами.
44. Имидж организации (фирмы) и его составляющие элементы. Качество имиджа. Имидж лидера фирмы. Рекомендации для консультанта по формированию имиджа.
45. Формирование корпоративной культуры и роль консультантов. Организационная культура. Типы. Функции.
46. Взаимодействие менеджмента и оргкультуры. Социальная ответственность: экономическая, правовая, этическая.
47. Типология оргкультур в теории У.Оучи-(3). Оргкультура с ориентацией на людей или на материальные условия: бюрократическая, опекунская, праксиологическая, предпринимательская.
48. Теория предпринимательских оргкультур Дила – Кеннеди: торговля, выгодные сделки, инвестиционная, административная. Теория оргкультур С.Хонди (Олимпийские боги). Теория орг-

культур по их отношению к женщинам-сотрудникам фирмы.

49. Теории, характеризующие лидера – руководителя (4). Типологизации лидеров: по способу утверждения в группе – формальные, неформальные; по способу легитимации власти – традиционный, рационально – легитимный, харизматический; по стилю руководства - авторитарный, либеральный, демократический.

50. Типология лидеров по имиджу и ролевому назначению - знаменосец, служитель, торговец, пожарный. Типология лидера по стилю психологического поведения – параноидальный, демонстративный, компульсивный, депрессивный, шизоидный.

51. Социальный коллектив. Команда. Признаки коллектива как малой социальной группы. Классификации по составу: однородные – гомогенные, разнородные - гетерогенные, по - правовому положению – официальные, неофициальные; по внутренним связям – формальные, неформальные; по временному фактору – постоянные, временные; по комплектованию – добровольные, принудительные; по количеству членов – большие, средние, малые; по отношениям - первичные, вторичные.

52. Условия и пути формирования. Стадии становления. Социографический метод как важная технология. Социально – психологический климат. Сплоченность. Психологическое состояние коллектива.

53. Социальные роли в коллективе: координатор, генератор, контролер, шлифовальщик, энтузиаст, посредник, исполнитель, помощник. Конформизм, степень конформизма и его значение в управлении.

54. Консультирование по работе с персоналом фирмы. Кадры и персонал. Категории персонала. Оборот персонала. Структура персонала. Профессия. Профессиограмма как технология. Привлечение персонала. Методы-технологии отбора кадров: собеседование, целевое собеседование, анализ документов: личная анкета, резюме, характеристика, автобиография, рекомендации, тестирование, медосмотр.

55. Виды адаптации в коллективе: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая. Управление процессом адаптации и менеджерские технологии: знакомство с организацией, с подразделениями, с непосредственным коллективом, введение в должность. Аттестация персонала: комиссией, руководителем. Объект, цель, этапы аттестации.

56. Деловая карьера. Мотивы служебного продвижения. Этапы деловой карьеры. Теория Вуднока М. – Френсиса Д.

57. Планирование карьеры. Карьерограмма как технология. Горизонтальная карьера. «Карусель». Развитие персонала.

58. Способы-технологии работы по высвобождению персонала: прекращение найма, сокращение рабочего дня, прекращение выдачи заказов, направление на учебу, внутренние венчуры, стимулирование ухода, аутплейсмент.

Образец билета

Кафедра «Международные отношения, история и востоковедение»

дифференцированный зачет /экзамен

Наименование программы дисциплины (модуля):

Направление подготовки (специальность):

Направленность (специализация):

Уровень высшего образования: магистратура

БИЛЕТ №1.(из трех вопросов)

Экзаменатор

Преподаватель кафедры МОИВ

ФИО

Подпись

ПРИМЕРНЫЕ ОТВЕТЫ

БИЛЕТ №1.

1. Социальный конфликт в широком и узком научном понимании. Субъекты взаимодействия, объекты, предметы конфликта. Оппоненты конфликта, силы, ранги (их количественные и качественные характеристики)?
2. Конфликтная ситуация. Инцидент. Этапы конфликта?
3. Деловая карьера. Мотивы служебного продвижения. Этапы деловой карьеры. Теория Вуднока М. – Френсиса Д.?

1. ВОПРОС: Социальный конфликт в широком и узком научном понимании. Субъекты взаимодействия, объекты, предметы конфликта. Оппоненты конфликта, силы, ранги (их количественные и качественные характеристики)?

ОТВЕТ: Социальный конфликт в широком смысле - это конфронтационные отношения, возникающие при взаимодействии больших социальных групп в системе социальных институтов, которые отстаивают в противоборстве: противоположные социально значимые ценности, интересы-идеологию и потребности, базовые цели, принципы распределения приоритетных ресурсов и закономерности социальной мобильности. Причины конфликта не разрешаются без трансформации существующих законов, правил, норм; конфликтные противоборства осуществляются из-за приоритетного объекта притязаний, ради достижения социальных позиций, обеспеченных властью.

Социальный конфликт в узком смысле подразумевает столкновение субъектов мезо и микросоциальных групп по поводу: средств социального жизнеобеспечения (зарплаты, премий, пособий), цен на блага; по поводу использования профессионального и интеллектуального потенциала; уровня социальной защищенности, социальных потребностей или текущих жизненных проблем.

Социальный конфликт - это перманентные общественные отношения между субъектами-участниками, возникающие в процессе реализации их целенаправленной социальной деятельности, выражаемой в противоречивых действиях сторон, занимающих различный статус в социальной структуре общества, несовместимые позиции, отстаивающих противоположные осознаваемые интересы, ценности, потребности, типы поведения, нормы, установки.

Можно выделить две категории лиц: 1) субъекты - непосредственные участники конфликта и 2) субъекты - наблюдатели (стороны нейтральные или опосредованные участники).

Субъекты - непосредственные участники конфликта влияют на ход конфликта своим участием. Они сознательно выбирают позицию и формируют с ее учетом интересы, отличаются целенаправленностью в деятельности и демонстрируют тот или иной тип конфликтного поведения, определяют свои способы разрешения конфликта.

Субъекты - наблюдатели отличаются другими признаками: некоторые могут быть вовлечены в число участников спонтанно, неосознанно, в силу случайных обстоятельств, большая часть из них способна косвенно влиять на конфликт, отдавая предпочтение какой-нибудь стороне, другие - наблюдают происходящее и пассивно ожидают «развязки».

Характеризуя субъектов конфликта, исследователи используют понятия «сила оппонентов» и «ресурсы». Оппоненты - это совокупность лиц, обладающих силой, то есть реальной возможностью победить в конфликте. Сила оппонентов минимальная, если они защищают в конфликте индивидуальные интересы. Максимальная сила у оппонентов, которые отстаивают интересы общества. Сила оппонентов будет считаться относительной в ситуации, когда сравнимы и сопоставимы цели у конфликтных сторон.

Наряду с «качеством», представленным в виде силы оппонентов, в концепции конфликта фигурирует понятие «рангов», с помощью которых описывают «количественную сторону» субъектов. Как правило, первый ранг - прерогатива оппонентов, выступающих в конфликте от своего лица; второй ранг присваивается группе индивидов; третий ранг - у оппонентов, объединенных во взаимодействующих конфликтных группах; четвертый ранг занимают социальные институты с легитимными полномочиями; нулевой ранг у оппонентов, конфликтующих с собой. На фоне духовного вакуума получили распространение молодежное сектантство или религиозный экстремизм. Так, стремящиеся к обретению веры молодые индивиды пребывают в состоянии внутриличностной конфликтности, то есть имеют нулевой ранг и минимальную силу.

Некоторые исследователи конкретизируют понятие силы оппонентов. Сила - это мощь статуса, наличие денег, союзников у конфликтующей стороны. Сила выражается посредством дей-

ствия и контрдействия. Что касается ресурсов конфликта, то этот составляющий компонент силы связывается с возможностью распоряжаться деньгами; с владением профессиональными навыками; с правом контроля за системой поощрения и наказания; с занимаемой позицией в группе и умением выбирать тактику и принимать решения. В несколько ином плане интерпретируют силу авторы, полагающие, что она регистрируема лишь в общественно признанных показателях: статусе, авторитете, репутации, власти. В этом случае к разряду ресурсных компонентов силы относят: деньги, территорию, время, количество сторонников.

Объект - это совокупность того, что способно вызывать конфликтную ситуацию. Альтернативное рассмотрение, где объект - это ценности, ресурсы, статус, а предмет - материальные образования, связанные с объектом. Следуя логике своих рассуждений, можно утверждать, что объект конфликта - это нереализованные материальные и духовные потребности, по поводу которых возникают целенаправленные конфликтные действия, а само поведение субъектов провоцирует социальную напряженность и конфликтную ситуацию. Предмет конфликта включает в себя аспекты производственной и внепроизводственной деятельности, к числу которых относят: невозможность удовлетворить основные цели деятельности; несправедливая общественная оценка основных видов деятельности; поведение, несоответствующее общественным нормам; несовместимость культурных уровней, потребностей. Один объект конфликта заменяется другим. Устранением оппонентов или изменением их социального статуса, положения вносятся кардинальные перемены в конфликтные отношения «оппонент-объект». Так, в забастовочном движении предметом конфликта является материальная неудовлетворенность по результатам производственного труда, а объектом - низкая зарплата; ухудшение социально-экономического положения.

2.ВОПРОС: Конфликтная ситуация. Инцидент. Этапы конфликта?

ОТВЕТ: Конфликтную ситуацию характеризуют как предел обострения противоречивых позиций, целей и средств их достижения, либо как несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов.

Конфликтная ситуация - верхняя граница социальной напряженности, которая имеет ряд признаков: 1) условия возникновения и протекания; 2) образ ситуации, сложившейся у участников; 3) действия субъектов по достижению целей и их последствия.

Формула конфликта на начальном этапе выражается через взаимосвязь конфликтной ситуации и инцидента. $K=K_c+I$.

С инцидентом ассоциируют действия одной стороны, ущемляющие интересы других или совокупность действий всех оппонентов. Целесообразным видится выделение в инциденте только тех действий сторон(ы), которые направлены на провоцирование конфликта. Исследователи Ф.Бородкин и Н.Коряк отмечают ряд закономерных взаимосвязей:

- Конфликтная ситуация может существовать без инцидента.
- Субъективно возникающие конфликтная ситуация и инцидент закончатся субъективно или объективно с изменением конфликтной ситуации.
- Объективно возникающие конфликтная ситуация и инцидент завершатся объективно.
- Изменение конфликтной ситуации ведет и прекращению одного конфликта или к началу нового.
- Окончание конфликта - это завершение инцидента в том случае, если изменяется конфликтная ситуация, то есть заменяются цели, объект, оппоненты, отношение в связке «объект - оппонент» или «оппонент - оппонент».

Конфликтная ситуация возникает на основе расхождений в установках, оценках субъектов, она - результат принципиального несовпадения интересов у противоборствующих сторон. Социальная напряженность отличается от конфликта тем, что отсутствует проявление конфликтной природы действий субъектов-оппонентов, при условии, что происходит только концентрация сил и ресурсов, определяются ранги субъектов, формируются противоречивые цели, установки, требования (объект- предмет), по поводу которых возникает сам конфликт. Социальная напряженность существует до конфликтной ситуации, последняя призвана завершить этот скрытый этап, переводя его, посредством инцидента, в начало открытых конфликтных действий со стороны субъектов-участников. Таким образом, общую структуру конфликта представляют как стадии развития этого процесса: предконфликтная, конфликтная, постконфликтная.

1. Предконфликтный этап (латентное состояние конфликта), во-первых, включает в себя накопление и обострение противоречий в интересах, позициях сторон, во-вторых, подразумевает наличие социальной напряженности и конфликтной ситуации.
2. Конфликтный этап связан с усилением острых разногласий по поводу интересов, позиций, ценностей. На фоне этого разрушается структура отношений, трансформирующаяся из состояния элементарной неприязни в открытые формы враждебности, нацеленной на устранение оппонента, непринятие его ролей, позиций, силового или ресурсного потенциала. Этот этап связан с публичной борьбой конфликтующих сторон, с привлечением субъектов-наблюдателей. В самом конфликтном этапе выделяют три фазы: субъективное осознание; выбор стратегий взаимодействия (уход от ситуации, переговоры, конфликтные отношения); выбор способов конкретного делового действия, что подразумевает общение по правилам.
3. Постконфликтный этап отличается своей тенденцией к нормализации отношений и состояний в эмоционально-волевой сфере участников, снятием социально-психологической напряженности и окончательным решением проблемы.

3.ВОПРОС: Деловая карьера. Мотивы служебного продвижения. Этапы деловой карьеры.

Теория Вуднока М. – Френсиса Д.?

ОТВЕТ: Деловая карьера-продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью. Карьера-это внутреннее поведение и отношение, изменение связанных с деятельностью навыков, способностей и профессиональных возможностей. Цели продвижения по карьерной лестнице с возрастом имеют все шансы изменяться по мере того, как изменяется сам человек и его высококлассная деятельность: с подъемом квалификации, продвижением по службе, переменами или же пересмотром ценностей. На собственно деловую жизнь человека приходится пять этапов: 1) период начальной карьеры (вхождение в организацию, нахождение своего места в ней — 20—24 года; 2) этап, характеризующийся стремлением личности заявить о себе, достичь успеха, завоевать признание в организации — около 30 лет; 3) фаза достижения высокого профессионализма, расширения сферы приложения своих способностей, упрочения занимаемого в организации положения — примерно 35-40 лет; 4) фаза переоценки своих достижений, значения проделанной работы, возможных сомнений в правильности жизненного выбора и т. п. — где-то между 45-50 годами; 5) стадия мастерства, когда высококвалифицированный менеджер концентрирует внимание на развитии своих сотрудников, проявляет заботу о более молодых работниках, стремится к благополучию всей организации, демонстрируя искусство управления — после 50 лет и примерно до выхода на пенсию.Разумеется, схема английских специалистов отображает некий усредненный путь менеджера (индивидуальные жизненные вехи разных людей вовсе не обязательно, а скорее всего редко, обнаруживают детальное совпадение) И здесь особо необходимо отметить так называемый "кризис середины служебной карьеры". Он приходится на временной отрезок где-то между 35-40-45 (иногда чуть длиннее) годами. Основная отличительная черта этого периода - осознание человеком расхождения между мечтами и намечавшимися жизненными целями, с одной стороны, и реальной ситуацией своего существования - с другой. По другим оценкам, он приходится на стадию стабильной работы т.е. на 45- 60-летний возраст.

В это время нередко происходит переосмысление человеком своей жизненной концепции, он освобождается от иллюзий, осуществляя коррекцию жизненных планов в сторону более реалистической оценки желаемых результатов и возможностей их достижения.

Деловая и/или ролевая игра.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Деловая игра

Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирова-

ния реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Тема: «Давайте говорить друг другу комплименты»

Концепция игры:

Участники игры-магистранты группы. Модератор озвучивает условия игры, предлагает разделиться на две команды и занять места за столом друг напротив друга. По условиям игры участники одной группы за 3 минуты (время отслеживают по секундомеру) продумывают, а затем озвучивают свои комплименты магистранту, сидящему на противоположной стороне длинного стола. Дается команда «к началу» и звучат комплименты. Потом стороны меняются ролями. После игры идет обсуждение переживаемых эмоций и возможных барьеров. Модератор (или его помощник) следит за порядком и регламентом.

Роли:

Участники-магистранты группы

Модератор-самый активный магистрант, нередко староста группы.

Ожидаемый (е) результат (ы): научить публично выступать, передавать и получать от собеседника положительные эмоции, логически и быстро мыслить, используя в речевой коммуникации слова восхищения, поддержки, эмпатии и культурного, доброго отношения друг к другу.

Можно предложить магистрантам послушать одноименную песню известного барда Б.Окуджавы (участника Великой Отечественной войны), порадовавшего своих современников очень пронзительной поэзией, звучавшей под незамысловатые, но душевные аккорды гитары. Делается итоговый вывод о пользе уметь говорить и заслуженно получать комплименты от коллег, начиная свой учебный или трудовой день.

Реферат.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Реферат-вид самостоятельной работы подразумевает: а) выбор магистрантами своей темы из предлагаемого списка или согласование с преподавателем другой темы по желанию самого обучающегося; б) изучение научной литературы, имеющейся в печатном и электронном вариантах; в) подготовку печатного текста самого реферата с традиционной структурой: введение (объект, предмет исследуемой проблемы, цель, задачи); главы (в них принципиально важно – правильно указывать сноски на прочитанную научную литературу и делать свои выводы в конце каждой главы); заключение (оно имеет свою структуру, а именно, это «сумма всех выводов из глав», ответ на цель и задачи, поставленные во введении); г) составление списка литературы.

Список научных школ и теорий для рефератов

Советские и российские культурологические школы:

философии культуры (А.И.Арнольдов, Г.В.Драч, Н.С.Злобин, М.С.Каган, В.М.Межуев, Ю.Н.Солонин, М.Б.Туровский и другие). Теории культуры (Б.С.Ерасов, А.С. Кармин, Вал.А.Луков, Вл.А.Луков, А.А.Пелипенко, Э.В.Соколов, А.Я.Флиер и др.);

- истории культуры (С.Н. Иконникова, И.В.Кондаков, Э.А.Шулепова, И.Г.Яковенко и др.);
- социологии культуры (И.С.Ахиезер, Л.Г.Ионин, Л.Н.Коган, А.И.Шендрик и др.);
- культурной антропологии (А.А.Белик, Э.А.Орлова, А.С.Орлов-Кретчмер, Ю.М.Резник и др.);
- прикладной культурологии (О.Н.Астафьева, И.М.Быховская и др.);
- культурологии искусства (К.Э.Разлогов, Н.А.Хренов и др.);
- семиотики культуры (Ю.М.Лотман, В.Н.Топоров, В.В.Иванов, Е.М.Мелетинский и др.);
- культурологического образования (Г.И.Зверева, А.И.Кравченко, Т.Ф.Кузнецова, Л.М.Мосолова и др.).

Англо-саксонские и западно-европейские школы, культурно-антропологические концепции:

- Уильям Самнер(1906); В.Оствальд(1915); Уильям Огборн(1922); Р.Бейн(1929); Рут Бенедикт(1934); Бенджамин Уорф(1940); Л.Уайт(1943); Гуннар Мирдал(1944); Маргарет Мид(1944); Бронислав Малиновский(1945); Дэвид Рисман, Натан Глейзер, Руэлл Денни(1950); А. Кребер(1952) Уильям Корнхаузер(1954); Рейнхард Бендикс(1956); Робин Уильямс(1960); Лео Ловенталь(1961); Теория культурных универсалий[их более 60] Джорджа Мердока(1965); Хертцлер(1965); Г.Холл(1966); Бауман(1966); Клайд Клакхона(1967); Шагнон(1968); Дж.Кларка (1970); А.Каплан и Д.Мэннерс(1970); Бергер, Хэкетт, Милар(1971); Фишман(1972); Уильям Лабов(1972);Клиффорда Гиртца(1973); Харви Брукс(1975); Лич(1975); Дэнил Белл(1975); Уайт Лесли Алвин (1900-1975); Робин Лакофф(1976); Урибэ-Виллегас(1977); Уорд Гуденау(1981); Хадсон(1980).

Классические теории конфликта:

- Г. Зиммель, К. Маркс, Э. Дюркгейм, Л. Козер, Р. Дарендорф, Т. Парсонс.
- Теории возраста и кризисных периодов: З. Фрейд, Э. Эриксон, К. Юнг, Л. Выгодский и др.
- Теория стресса и дистресса Г. Селье.
- Теория М. Розенберга.
- Теория поколений: позитивистко-натуралистическая ориентация: О.Конт, Д. Милль. Теория поколений: романтически-гуманитарная ориентация: В. Дильтей, Л. фон Ранке, О. Лоренц, Х. Ортега-и-Гассет.
- Поколенная периодизация истории: А. Курно, Ж.-Дромель, К.Маннгейм. Преемственность культуры (М. Мид).
- Глобальные теории конфликта поколений: З. Фрейд, Т. Парсонс, Л.Фойер, Ж. Мандель, Л. Флоренс и др.
- Концепции мотивации трудовой деятельности: А. Маслоу, Ф.Херцберг, Д. Мак-Грегор, А. Здравомыслов и др.
- Самоубийство – внутриличностный, социально-психологический конфликт (концепции Э. Дюркгейма, Е. Амбрумовой и др.).

Функционализм о значении религии для общества:

- О. Конт, Б. Малиновский, З. Фрейд, Э. Дюркгейм, К. Маркс, М. Вебер, К. Юнг и др.
- Эволюция религии по Р. Беллу.
- Концепции нового религиозного сознания (Р. Вутноу и Д. Кэмпбелл).
- Проблемы возникновения этноса и наций (марксистско-ленинская концепция и теория пассионарности Л.Н. Гумилева).

Примерный план реферата

Введение (Актуальность проблемы)

Глава 1. Биография ученого, его фото, труды, особые достижения, хобби, семья.

Глава 2. Сама теория, ее постулаты, принципы, научные эксперименты, комментарии.

3. Заключение (Ваши авторские выводы о применимости теории в настоящее время, ее «сильные и слабые стороны»)

Список использованной литературы

Доклад, сообщение.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Доклад-продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы

Обучающийся - докладывает всем о том, что было им исследовано на теоретическом или на эмпирическом уровнях. Перед аудиторией студентов докладчик должен раскрыть научную проблему с теоретической или с эмпирической точки зрения, иметь в заключении оригинальную авторскую мысль или исследовательскую позицию относительно рассмотренной актуальной ювальной проблемы.

Примерные темы докладов, сообщений (проблематика корректируется с учетом направления подготовки магистрантов):

1. Технологии личностного развития и планирования (своего времени, карьеры) и технологии самоуправления индивида.
2. Социальная защита нуждающихся категорий населения (в частности, участников СВО, сирот, молодых инвалидов, неполных семей с детьми и т.д.) «безбарьерное пространство» в сфере образования и труда.
3. Управление девиантным и делинквентным поведением молодежи.
4. Социально-правовые технологии воспитания законопослушного поведения молодежи: социальные и правовые нормы контроля.
5. Социальные и педагогические проблемы детей – индиго: технологии воспитания одаренной личности.
6. Гражданско – патриотическая и социальная работа с молодежью и студенчеством.
7. Социально – педагогическая и пенитенциарная системы воспитания и перевоспитания трудных подростков и молодежи. Институт омбудсменов и институт медиаторов: отечественный и зарубежный опыт.
8. Роль «великих и талантливых» руководителей, менеджеров в антикризисной деятельности, полезный опыт и идеи, таких лидеров, как Г.Форд, А.Морита, Т.Питерс, Ф.Роджерс, Ли Якокка., Т.Уотсон, К.Инамори, Т.Коно, Т.Шибутани, С.Королев, .Курчатов, С.Капица и др.
9. Современные антикризисные государственные программы, опыт выхода из кризиса н.21 века: США, Китай, Россия, Германия и др. государства.
10. Власть как институт социального управления: виды, функции, признаки, теории власти.
11. Стиль современного руководства предприятием. Метод «двух шляп». Теория К.Левина, теория Б.Басса, Д.Барретта, теория А.Журавлева, теория Г. Андреевой.
12. Многомерное руководство. Теория Ф.Фидлера. Теория Т.Митчела – Р.Хауса. Теория П.Херсли – К.Бланшара. Теория В.Врума – Ф.Йеттона.
13. Делегирование полномочий. Виды. Теория П.Керженцева. Выгоды от делегирования полномочий. Причины сопротивления. Коллективные решения.
14. Технологии-методы сбора социологической, конфликтологической, консалтинговой информации для принятия управленческих решений: анкетирование; почтовый опрос; телефонный опрос; Интернет – опрос; интервьюирование.
15. Метод экспертной оценки. Условия для применения коллективного управления. Командные принципы управления.
16. Метод мозговой атаки, ее виды: прямая, обратная, индивидуальная, конференция идей, двойная, «Дельфийский метод.
17. Кейс – стади.
18. Фокус – группа.
19. Метод наблюдения.
20. Метод анализа документов.
21. Метод эксперимента.
22. Методы социометрии.
23. Метод измерения социальных установок.
24. Биографический метод.
25. Экзит – пол.
26. Бюджет времени и т.д.
27. Актуальность или неактуальность научных экспериментов и теория НОТ Ф.Тейлора в XXI

веке.

28. Применимость теории администрирования А.Файоля в цифровом обществе.
29. Важность теории человеческих отношений и эксперименты Э.Мэйо для постковидного общества, рынка и производства товаров и услуг.
30. Деятельность специалистов-консультантов на выставках: типы выставок, сущность этих мероприятий, план проведения выставок.
31. Организация конференций. Пресс - конференции. План подготовки конференции.
32. Технологии и планирование выборных кампаний.
33. Информационно - психологические технологии манипулирования личностью, общественным мнением.
34. Публичные выступления и деловые беседы.
35. Основные виды деловых вербальных коммуникаций: полемика, спор, дискуссия, дебаты, диспут.
36. Принципы общения. Умение контактировать с разными типами оппонентов. Способы ведения деловой беседы.
37. Особенности речевой коммуникации (тембр речи, интонация, сленг, речевые обороты, афоризмы, юмор).
38. Проблемы культурного воспитания молодого поколения в семье, школе, в вузе, через СМИ.

Тест.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Тест итоговый подразумевает проверку полученных магистрантами знаний на лекционных и практических занятиях, поэтому перед тестированием магистрантам рекомендуется посмотреть все имеющиеся конспекты и материалы по лекциям и практическим занятиям, постараться запомнить важную информацию. Так, тестирование по модулю – чтение вопроса и выбор альтернативного варианта ответа.

Примерный тест

Плутарх – древний мыслитель и философ настоятельно рекомендовал: “Научись слушать, и ты сможешь извлечь пользу даже из тех, кто говорит плохо.” Учитывая это пожелание, ответьте, в каком методе его надо учитывать?

- аудирование
- конференция идей
- индивидуальная мозговая атака

Для в научных или в преподавательских коллективах рекомендуют применять метод – делегирование полномочий, какова сущностная характеристика этого метода?

- научить всех управлять
- руководитель не знает, что делать в кризисе
- подчиненные опасаются ответственности

М.Розенберг предложил теорию коммуникативного бесконфликтного общения и символично назвал ее, но как ...?

- жирафы-волки
- гуси-лебеди
- кошки-мышки

В межличностных взаимодействиях мы общаемся с трудными людьми, их также называют..?

- с ума сводящие

- с белого листа
- с благими намерениями

Чтобы личность могла преодолеть свои внутриличностные конфликты, ей рекомендуют физиологически восстанавливающие ее силы технологии, например..?

- поспать 8 часов
- попить боржоми
- посмотреть комиксы

Литературный герой Р.Крузо попал на необитаемый остров, но он преодолел внутриличностный конфликт и стресс, потому что ..?

- знал, как выжить
- много кричал и ждал помощи
- бросил «письмо-бутылку» в море

В своей жизни каждая личность переживает внутривличностные конфликты, причиной которых бывают...?

- роли
- сценарии
- презентации
- дебюты

У.Шекспир мастерски описывал межличностные конфликты, однажды он написал: «Жизнь-театр, и в ней мы все-актеры. И каждому своя присуща...»

Продолжите его фразу?»

- роль
- позиция
- мысль

Когда молодая личность испытывает ролевые конфликты, то это принято называть...?

- ролевой мораторий
- ролевой хаос
- ролевой коллапс

Кто изучал внутриличностные конфликты и написал монографию «Стресс и дистресс»?

- Г.Селье
- К.Левин
- Г.Лебон

Л.Толстой писал, что все счастливые семьи похожи друг на друга, каждая несчастливая семья несчастлива по-своему. Эти семейные конфликты - дисфункциональные, поскольку не работает важная функция семьи, а какая..?

- фелицитологическая
- инновационная
- этнонациональная

М.Мид в своей теории конфликта и преемственности поколений указала на важный принцип межпоколенного взаимодействия, и он называется...?

- префигуративной культурой
- постфигуративной культурой
- кофигуративной культурой

Каким бывает национализм?

- воинствующий

- доминирующий
- раскрепощающий

Одна из прогрессивных тенденций в развитии межэтнических связей – это..?

- этническая интеграция
- этническая социализация
- этническая оппозиция

Производственные конфликты, возникающие от взаимодействия сотрудников отдела, относят к типу...?

- горизонтальных конфликтов
- вертикальных конфликтов
- мобильных конфликтов

З.Фрейд считал, что лидерами становятся личности с внутриличностным конфликтом, обусловленным...?

- либидо
- индиго
- амиго

В теории корпоративных культур, ограничивающих женщин в трудовом коллективе, есть тип культуры «смышленных...»?

- мачо
- гаучо
- харчо

Коррупционных взаимоотношений нет в тех коллективах и организациях, где сформирована корпоративная культура, какая..?

- сильная
- слабая
- бесспорная

Какой должна быть позиция руководителя в противоборстве с коррупцией в организации?

- авторитарная
- либеральная
- партиципативно-демократическая

Корпоративная культура организации формирует у сотрудников критическое отношение к ...?

- к коррупции
- к менеджерам
- к дисциплине

Среди технологий бесконфликтного высвобождения персонала в условиях кризиса можно отнести...?

- аутплейсмент
- карьерограмма
- профессиограмма

Среди технологий конструктивного и легкого общения выделяют...?

- юмор
- пафос
- дискуссия

Персональная культура разговоров по телефону подразумевает «лимит времени», он составляет...?

- до 5 минут
- от 5-10 минут
- свыше 10 минут

Укажите из списка «тему-табу» для бесед в ресторане?

- здоровье
- кинематограф
- хобби

Как социализация личности связана с культурой?

- Освоение личностью культурных норм
- Способность действовать в обществе
- Приобретение статусов в обществе

Как известно, социальный статус - это положение индивида в обществе. Зная, что статусы бывают достигнутые, укажите правильную фразу с учетом культурного феномена?

- интеллигентная личность
- смышлёная личность
- компетентная личность

Какой фактор определяет социальное поведение саморазвивающейся личности?

- общественный
- гомогенный
- экстремальный

Выберите из списка социокультурные элементы, характеризующие институт семьи?

- уважение супругов
- дни рождения
- строгая дисциплина
- профессиональные навыки

Какой метод имеет двойное предназначение, поскольку он специфичен, имеется в научных исследованиях и в кадровых технологиях?

- анкета
- апробация
- аккредитация

Как символично была названа теория лидерства?

- «свита, делающая короля»
- «король, делающий свиту»
- «король и свита формируют себя»

В годы первых пятилеток был лозунг о деловом взаимодействии сотрудников?

- кадры решают все
- поменьше словесной «трескотни»
- кто был ничем, тот станет всем

Какое слово из списка будет эквивалентно консалтингу?

- консультирование
- конструирование
- конституирование

Корпоративная культура помогает личности идентифицироваться в организации с помощью, чего..?

- дресс-кода
- торгового знака
- мифа

Для устранения рисков в организации руководитель использует соответствующие технологии консалтинга, но какого..?

- антикризисного
- управленческого
- кадрового

-

Эссе.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Эссе – этот вид творческой и самостоятельной работы представляет собой «социально-политический и социально-культурный диалог поколений». Эссе позволит магистрантам продемонстрировать свою эрудицию, научиться логично и лаконично формулировать и записывать свои мысли-взгляды, аргументы, отражающие их социальную позицию, которая будет отличаться или совпадать с «крылатыми высказываниями» великих людей из предшествующих веков (писателей, политиков, полководцев, ученых и т.д.). Объем работы – до 3 стр.

- “Цель жизни – самовыражение. Проявить во всей полноте свою сущность - вот для чего мы живем.” О. Уайльд.
- “Все идеи в науке родились в драматическом конфликте между реальностью и нашими попытками ее понять”. Альберт Эйнштейн.
- “Грубое и резкое обращение закрывает перед нами все двери и все сердца”. С. Смайлс.
- У воспитания должны быть два основания: нравственность и благоразумие; первая для того, чтобы во всем следовать добродетели, второе – чтобы защитить вас от чужих пороков”. Н. Шамфор.
- “Совершить дерзкий поступок легко, но трудно потом убедительно обосновать его перед окружающими”. Э.М. Ремарк.
- “Ничто не обходится нам так дешево и не ценится так дорого, как вежливость”. М. Сервантес.
- “Любовь к родине начинается с семьи”. Ф. Бэкон.
- Решение острых проблем обычно ищут за круглым столом. Иванов А.
- «Те, кто не могут сварить суп, заваривают кашу». Домиль В.
- «Мудрый человек всегда найдёт способ, чтобы не начать войну». Ямамото И.
- «Хорошо, когда художник знает, что такое конфликт и стресс. Это богатый источник идей. Но я убежден, что творить в состоянии стресса невозможно. Стресс подавляет творчество». Линч Д.
- «Конфликт любой всегда уладит мудрец, легко владеющий собой» Александров Г.
- «Как только ты научишься зеркально смотреть на конфликтную ситуацию – не погружаясь в неё по уши, а созерцая ее со стороны – то, поверь, она непременно разрешится с минимальными потерями для тебя! Надо всего лишь поставить себя на место другого человека и представить: а

что бы ты сам сделал или захотел сделать в данном случае?» Чеповой В.

- «Любая система разрушается изнутри неуправляемыми конфликтами».
- «Негоже злобствовать на противника после того, как конфликт исчерпан» Исигуро К.
- «Мы привыкли думать, что, возражая кому-то, мы неминуемо вступаем с этим человеком в конфликт, который обязательно должен выявить победителя и побежденного или ущемить чье-то самолюбие. Но давайте не будем воспринимать все в таком свете. Давайте всегда искать между нами что-то общее. Секрет успеха заключается в том, чтобы с самого начала проявить заинтересованность в точке зрения собеседника. Я совершенно уверен, что это под силу каждому из нас». Да-лай Лама.
- «Конфликты, они повсюду, они касаются всего, что мы делаем, всех, с кем мы общаемся, но самое смешное то, что все споры, по сути, одинаковы. Два человека кричат, обвиняют друг друга, избегают и при этом боятся сказать друг другу о своих чувствах. Просто поговорите, когда хочется сбежать, откройтесь, когда хочется напасть, это же так просто, так очевидно, но в то же время так тяжело».
- «При разрешении конфликтов важно не забывать о том, что является правдой». Пандит Ч.
- «Конфликтные ситуации неизбежны, но умный ищет выход из них, а дурак — вход». Губарев В.
- «Большинство конфликтов между людьми происходит по одной простой причине. Мы много фантазируем о том, что хорошо понимаем друг друга, и мало говорим, для того, чтобы действительно друг друга понимать...»
- «Если есть готовность к конфликту, повод для конфликта найдется всегда». Шевелев И.
- «Если в жизни есть возможность сделать шаг назад, чтобы избежать конфликта – лучше его сделать». Мусабеков Р.
- «В разгар конфликтного момента, крик не заменит аргумента». Резникова Е.
- «Взрослые смеются над детьми, которые в своё оправдание ноют: «Он первый начал». Но взрослые конфликты почему-то начинаются точно так же, как и детские». А.Нотомб.
- Только время улаживает конфликты, но ему необходимо помочь. Уильям Зартман.
- Одни только филистеры могут полагать, что конфликты и проблемы существуют для того, чтобы быть разрешёнными. Георг Зиммель.
- Конфликты в обществе выполняют две функции: диагностики и перестройки. Н. Андреев.
- “Я убежден: чаще всего люди конфликтуют именно потому, что нечетко формулируют абстрактные понятия. Тот, кто предпочитает размытые формулировки, неосознанно, в глубине души, сам ищет конфликта”. Харуки Мураками.
- “Бесконфликтная литература — изобретение недоумков и негодяев”. Аркадий Райкин.
- “В жизни конфликты разрешаются совсем не так, как это бывает в кино. В жизни они вообще не разрешаются, а просто тянутся и тянутся, пока тихо не исчерпываются сами собой... Они просто-напросто высыхают, как грязные лужи на солнце”. Стивен Кинг.
- “Войны между маленькими странами уничтожат только эти страны, а конфликты между большими государствами разрушат весь мир, и не один раз”. Ли Куан Ю.
- “Все конфликты в мире и в душе человека проходят через его сердце и возвращаются к нам осмысленными и понятными. А то, что понятно, уже не так страшно”. Эрих Фромм.
- “Основные конфликты в обществе разворачиваются между элитами: меньшинством, удерживающим власть, и другим меньшинством, идущим к власти”. Николо Макиавелли.
- “Практическая нужда в морали возникает вследствие конфликта желаний различных людей или конфликта желаний в одном человеке”. Бертран Рассел.
- “Нет конфликта, нет и драмы. Бернард Шоу.
- “История в итоге аплодирует не конфликтам обществ, а их примирению”. Генри Киссинджер.
- “Конфликты — явление заразное. Они словно вирусы, передаваемые по воздуху”. Сара Дессен.
- Здоровые компромиссы превращают конфликты в хронические болезни. Вильгельм Швёбель.
- Все конфликты проистекают из-за того, что различные системы стремятся к застыванию в

сложившихся формах, что делает невозможным их сосуществование. Вильгельм Швёбель.

- Не хочешь мириться с обстоятельствами — не вступай с ними в конфликт. Виктор Жемчужников.
- Бесконфликтность в литературе возникает, когда конфликты в обществе неразрешимы. Владимир Микушевич.
- Конфликт принципов и ситуаций должен решаться в пользу добра. Александр Круглов.
- Конфликт поколений: младшее поколение считает, что оно может все сделать лучше, чем старшее; старшее считает, что оно знает, на что младшее способно. Александр Циткин.
- Если во время служебного конфликта начальник просит вас стать на его место, это значит, что вы упали в его глазах. Валентин Домиль.
- Общая беда - сближает, общая удача - ведёт к конфликту. Николай Пащенко.
- Вступивший в конфликт с совестью теряет и чувство прекрасного и свою эстетическую совесть. Валентин Борисов.
- Если вам не до конфликтов, проверьте, есть ли у вас пульс
- Нотариат мог бы стать и судебным привратником. Он допускал бы в Суд лишь подлинные конфликты. Равиль Алеев.
- В конфликте и противоборстве весь мир - потому мы и живём, двигаясь в ту или иную сторону. Алексей Погребной-Александров.
- Изнурительные переговоры об урегулировании затяжного конфликта зашли в тупик – стороны пришли к одинаковой точке зрения. К такому повороту событий переговорщики оказались явно не готовы, и переговоры пришлось отложить для проведения консультаций. Юрий Татаркин.
- Конфликт, который давно спровоцирован, - это всего лишь небольшие ушки от огромного айсберга. Егор Строев.
- Конфликт между работой и семьей – миф, это конфликт внутри себя самого. Борис Кригер.
- Представить мир, где конфликты не оборачиваются бесчинствами, где газеты не выплескивают со своих полос войну и кровавые зверства, это значит представить мир, в котором люди уже не живут.
- Кто сильнее, тот и уступает, чтобы уравнять силы, чтобы избежать конфликтов и выяснения отношений; кто добрее, тот прощает. А мудрый тот, кто это понимает и поступает соответственно. Валентин Грудев.

Письменный опрос.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

БИЛЕТ № 2.

1. Защитный и воинствующий национализм и меры по преодолению. Межнациональная напряженность, дискриминация личности по национальному признаку?
2. Типология оргкультур в теории У.Оучи-(3). Оргкультура с ориентацией на людей или на материальные условия: бюрократическая, опекунская, праксиологическая, предпринимательская?
3. Стили-технологии разрешения конфликтов (концепция К.Томаса и Р. Килменна)?

1. ВОПРОС: Защитный и воинствующий национализм и меры по преодолению. Межнациональная напряженность, дискриминация личности по национальному признаку?

ОТВЕТ: Национальный вопрос — термин, используемый для обозначения множества проблем, связанных с национализмом. Суть национального вопроса состоит в неравенстве наций, делении их на «высшие» и «низшие», в ущемлении, дискриминации, унижении людей по этническому признаку и возникновении на этой основе межнациональной розни, подозрений, вражды, конфликтов. Нации являются наиболее развитыми этническими образованиями, возникшими на основе языковой, территориальной, культурной, экономической, социально-психологической общности. Межнациональные отношения — материя особенно тонкая. Нарушение или ущемление нацио-

нальных интересов, дискриминация отдельных наций порождают чрезвычайно сложные проблемы и конфликты. В современном мире существуют межнациональные конфликты, вызванные различными причинами: 1) территориальными спорами; 2) исторически возникшей напряженностью в отношениях между народами; 3) политикой дискриминации, проводимой господствующей нацией в отношении малых наций и народов; 4) попытками национальных политических элит использовать национальные чувства в целях собственной популярности; 5) стремлением народов к выходу из многонационального государства и к созданию собственной государственности.

Следует иметь в виду, что международное сообщество при решении межнациональных конфликтов исходит из приоритета государственной целостности, нерушимости сложившихся границ, недопустимости сепаратизма и связанного с ним насилия. При решении межнациональных конфликтов необходимо соблюдение гуманистических принципов политики в области национальных отношений: 1) отказа от насилия и принуждения; 2) поиска согласия на основе консенсуса всех участников; 3) признания прав и свобод человека важнейшей ценностью; 4) готовности к мирному урегулированию спорных проблем.

Национализм – это идеология и политика, для которых характерны идеи превосходства и исключительности «своей» нации, стремление к национальной замкнутости и представление только собственных интересов. Условно его можно разделить на «воинствующий» и «защитный». Воинствующий национализм – агрессивный национализм стран, стремящихся подчинить себе другие народы, чтобы использовать их земли и возможности в своих интересах. Основные проявления воинственного национализма:

1. Колониализм - система господства более сильных государств над другими странами и народами (захват их территорий, своекорыстное использование их ресурсов, подавление самостоятельности).
2. Расизм - разделение человеческих рас и наций на «полноценные» и «неполноценные» и политика притеснений, дискриминации «низших» рас «высшими».
3. Апартеид - политика (до 1990-х гг.) изоляции и дискриминации «цветного» населения ЮАР (примерно 80% всех жителей) со стороны представителей белой расы (около 20%).
4. Антисемитизм - политика враждебного отношения и ущемления в правах, преследованием даже истреблением (как гитлеровский геноцид) евреев.

Защитный национализм – национализм народов, пострадавших от притеснений со стороны других стран и стремящихся обезопасить себя от нового внешнего подчинения. Этот национализм, хотя и вызывает сочувствие и понимание, но тоже таит в себе большие опасности, ибо на его волне могут рваться налаженные связи между этносами-соседями, возникают экономические трудности и конфликты.

Защитный национализм – конструктивное стремление к национальной обособленности, созданию своего национального государства.

2. ВОПРОС: Типология оргкультур в теории У.Оучи-(3). Оргкультура с ориентацией на людей или на материальные условия: бюрократическая, опекунская, праксиологическая, предпринимательская?

ОТВЕТ: Оргкультура или корпоративная культура — совокупность моделей поведения разделяемые персоналом организации, которые приобретены в процессах внутренней интеграции и адаптации к внешней среде. Эксперты выделяют некоторые компоненты/элементы корпоративной культуры: система лидерства и технологии управления; стили разрешения конфликтов; система коммуникации; положение индивида в организации, система социальной защиты; особенности гендерных и межнациональных взаимоотношений; принятая символика: организационные лозунги, традиции, философия, миссия, дресс-код, история и т.д. Крупнейший американский специалист по организационной культуре и менеджменту И. Оучи предложил свой вариант типологии организаций, который базируется на различиях в регуляции взаимодействий и отношений. По И. Оучи, существуют три наиболее распространенных типа организационной культуры предприятий рыночная, клановая, бюрократическая.

Рыночная культура базируется на господстве стоимостных отношений. Руководство и персонал такого типа организаций ориентируются главным образом на рентабельность. Эффективность дея-

тельности того или иного подразделения и сотрудников определяется на основе стоимостных показателей, связанных прежде всего с издержками производства. Предприятие с данным типом культуры основное своё внимание уделяет проблеме снижения издержек производства. Рыночные механизмы довольно эффективны, и предприятия с данным типом организационной культуры могут довольно длительное время функционировать нормально.

Бюрократическая организационная культура основывается на системе власти, осуществляющей регламентацию всей деятельности предприятия в форме, правил, инструкций и процедур. Источником власти в данной организации является компетентность. Данная организационная культура эффективна в стабильных, хорошо прогнозируемых ситуациях. В ситуации возрастания неопределённости, в моменты кризиса её эффективность падает.

Клановая организационная культура. И. Оучи рассматривает её не как альтернативу первым двум организационным культурам, а как их дополнение. Этот тип культуры может существовать как внутри рыночной, так и внутри бюрократической культуры. Клановая культура распространяется в неформальных организациях. Клан формируется на основе какой-либо разделяемой всеми его членами системы ценностей. Эта система ценностей не навязывается извне, а создаётся самой организацией. Поэтому она более адаптивна к изменяющимся ситуациям. В отличие от правил и инструкций, ценности не строго регламентируют действия, а лишь направляют их в определённое русло, и это создаёт большую степень свободы поведения, а значит, и адаптации к изменяющимся условиям. Власть в организациях с данного типа организационной культурой получается в силу личных преимуществ, либо в кредит от других руководителей организации.

3.ВОПРОС: Стили-технологии разрешения конфликтов (концепция К.Томаса и Р. Килменна)?

ОТВЕТ: Дуэт исследователей - К.Томас и Р. Килменн выделяли следующие пять основных стилей поведения в конфликтной ситуации:

Уклонение (избегание, уход). Данная форма поведения выбирается тогда, когда индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от высказывания своей позиции, уклоняется от спора. При таком стиле предполагается тенденция ухода от ответственности за решения. Данное поведение возможно, если исход конфликта для индивида не особенно важен, либо если ситуация слишком сложна и разрешение конфликта потребует много сил у его участников, либо у индивида не хватает власти для решения конфликта в свою пользу.

Конкуренция (противоборство) характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей власти, принуждения, иных средств давления на оппонентов, использованием зависимости других участников от него. Ситуация воспринимается индивидом как крайне значимая для него, как вопрос победы или поражения: предполагаются жесткая позиция по отношению к оппонентам и непримиримый антагонизм к другим участникам конфликта в случае их сопротивления.

Приспособление (уступчивость). Действия индивида направлены на сохранение или восстановление благоприятных отношений с оппонентом путем сглаживания разногласий за счет собственных интересов. Данный подход возможен, когда вклад индивида не слишком велик или когда предмет разногласия более существен для оппонента, чем для индивида. Такое поведение в конфликте используется, если ситуация не особенно значима, если важнее сохранить хорошие отношения с оппонентом, чем отстаивать собственные интересы, если у индивида мало шансов на победу, мало власти.

Сотрудничество означает, что индивид проявляет активность в поисках решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия, но не забывает при этом и свои интересы. Предполагаются открытый обмен мнениями, заинтересованность всех участников конфликта в выработке общего решения. Данная форма требует положительной работы и участия всех сторон. Если у оппонентов есть время, а решение проблемы имеет для всех важное значение, то при таком подходе возможны всестороннее обсуждение вопроса, возникших разногласий и выработка общего решения с соблюдением интересов всех участников.

При компромиссе действия участников направлены на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особенно никто не выигрывает, но и не теряет. Такой стиль поведения применим при условии, если оппоненты

обладают одинаковой властью, имеют взаимоисключающие интересы, у них нет большого резерва времени на поиск лучшего решения, их устраивает промежуточное решение на определенный период времени.

При конкуренции и сотрудничестве конфронтация является необходимым условием выработки решения. Учитывая то, что при разрешении конфликта предполагается устранение причин, его породивших, можно сделать вывод: только стиль сотрудничества поможет реализовать данную задачу полностью. При уклонении и приспособлении разрешение конфликта откладывается, а сам конфликт переходит в скрытую форму. Компромисс может принести лишь частичное разрешение конфликтного взаимодействия, так как остается достаточно большая зона взаимных уступок, а полностью причины не устранены.

В некоторых случаях считается, что конфронтация в разумных, контролируемых пределах более продуктивна с точки зрения разрешения конфликта, чем сглаживание, избегание и даже компромисс, хотя данного утверждения придерживаются не все специалисты. Вместе с тем встает вопрос о цене победы и о том, что представляет собой поражение для другой стороны. Это крайне сложные вопросы при управлении конфликтами, так как важно, чтобы поражение не явилось базой для формирования новых конфликтов и не привело к расширению зоны конфликтного взаимодействия.

Идеальной же является стратегия окончательного разрешения конфликта, суть которой состоит в поиске и устранении его причин в рамках добровольного сотрудничества сторон. Такая стратегия выгодна всем. Во-первых, она превращает оппонентов в партнеров. Во-вторых, проблема не загоняется вглубь, а перестает существовать вообще. В-третьих, приобретаемые сторонами выгоды превышают те, которые могли быть получены при любой другой стратегии. В основе этой стратегии лежит отношение к конфликту как к нормальному явлению.

БИЛЕТ № 3.

1. Человек, личность, индивид: проблемы социализации и ресоциализации в обществе?
2. Социальные роли в коллективе: координатор, генератор, контролер, шлифовальщик, энтузиаст, посредник, исполнитель, помощник. Конформизм, степень конформизма и его значение в управлении?
3. «Синдром сгорания» специалистов и технологии предупреждения этих внутриличностных конфликтов?

1.ВОПРОС: Человек, личность, индивид: проблемы социализации и ресоциализации в обществе?

ОТВЕТ: Жизнь и деятельность человека обусловлены единством и взаимодействием биологического и социального факторов, при ведущей роли социального фактора. "Индивид" - в значении биологический организм, носитель общих генотипических наследственных свойств биологического вида, единичный представитель человеческого рода (индивидом мы рождаемся". «Личность» - социально-психологическая сущность человека, формирующаяся в результате усвоения человеком общественных форм сознания и поведения, общественно-исторического опыта человечества (личностью мы становимся под влиянием жизни в обществе, воспитания, обучения, общения, взаимодействия). Таким образом, личность - не только объект и продукт общественных отношений, но и активный субъект деятельности, общения, сознания, самосознания. Теории личности:

- 1) Марксистская теория (К. Маркс, Ф. Энгельс) – целостность социальных качеств человека, реализованная в индивиде интеграция социальных отношений данного общества .
- 2) Диспозиционная теория (Т.Знанецкий , У.Томас, В.А. Ядов) – теория саморегуляции социального поведения позволяет установить связи между социальным и психологическим аспектами поведения человека
- 3) Ролевая теория (Ч.Кули, Р.Мертон) – описывает социальное поведение личности с помощью понятий « социальный статус» и « социальная роль»
- 4) Теория «зеркального Я» (У.Джеймс, Ч.Кули, Дж. Мид) – в формировании образа решающую роль играет взаимодействие человека с другими людьми, которые по отношению к нему выступают как « зеркала» его я.

Теории социализации:

- 1) Теория развития личности (Ч.Кули, Дж. Мид) - эффект «зеркального отражения» у людей представлений о том, как их оценивают другие. Развитие личности включает несколько стадий , связанных с принятием на себя роли других людей и формированием «я» и «меня»
- 2) Психоаналитические теории (З.Фрейд, Э.Эриксон) - в своем развитии личность проходит ряд последовательных стадий , заканчивающихся половой зрелостью. На каждой стадии возникает напряженность между «Оно» и «Сверх-я». На своем жизненном пути личность проходит стадии развития, связанные с преодолением кризисов.
- 3) Теория развития познания (Ж. Пиаже) – способность мыслить развивается по мере прохождения последовательных стадий, каждая из которых способствует овладению новыми познавательными навыками.
- 4) Теория нравственного развития (Л.Колберг) – нравственное развитие личности включает несколько последовательных стадий , предполагающих развитие познавательной способности и понимания чувств других людей.

Социализация — это процесс усвоения и дальнейшего развития индивидом культурных норм и социального опыта, необходимых для успешного функционирования в обществе. Процесс социализации продолжается всю жизнь, поскольку человек за это время осваивает множество социальных ролей.

Этапы социализации: первичная (детская) социализация – этап младенческого возраста. вторичная социализация – этап, совпадающий с получением формального образования; социализация зрелости – этап превращения индивида в самостоятельного экономического агента и создания им собственной семьи; социализация старости – этап постепенного отхода от активной трудовой деятельности и превращение в своеобразного «иждивенца» (государства или собственных детей – в зависимости от уровня развития общества).

Агенты социализации – это структурные группы или окружения, в которых протекают важнейшие процессы социализации. Во всех культурах важнейшим агентом первичной социализации для ребенка является семья. Однако на более поздних стадиях жизни вступает в действие множество других агентов социализации. Агентами вторичной социализации индивида являются школа, вуз, армия, церковь.

Социальная роль личности - это совокупность выполняемых ею социальных функций, обусловленных положением человека и реализуемых в процессе его жизнедеятельности. Деятельность личности происходит в различных сферах жизни: материальной (экономической), социальной, политической, духовной. В каждой из этих сфер личность занимает определенное положение и место. То есть в каждой сфере она выступает в конкретной роли. В реальной жизни один человек чаще всего выполняет несколько социальных ролей. Социальная роль непосредственно связана с социальным статусом.

Социальный статус личности - общее положение личности в обществе, связанное с определённой совокупностью прав и обязанностей. Социальный статус - это интегральный показатель общественного положения личности, социальной группы, охватывающий профессию, квалификацию, должность, характер выполняемой работы, материальное положение, политическую принадлежность, деловые связи, возраст, семейное положение и др.

Ресоциализация- это процесс обучения новым ценностям, нормам и новым ролям взамен старых ролей.

Десоциализация – отучение от старых ценностей, норм , ролей и правил поведения . Это происходит тогда, когда человеку приходится переходить на новую ступень развития, вступать в новый жизненный цикл.

Десоциализация и ресоциализация являются двумя сторонами одного процесса , а именно взрослой и продолженной социализации.

2.ВОПРОС: Социальные роли в коллективе: координатор, генератор, контролер, шлифовальщик, энтузиаст, посредник, исполнитель, помощник. Конформизм, степень конформизма и его значение в управлении?

ОТВЕТ: Роли в коллективе подразделяются на «производственные» и «межличностные». Произ-

водственных ролей специалисты выделяют восемь.

Координатор — обладает наибольшими организаторскими способностями и становится обычно в силу этого руководителем коллектива независимо от своих знаний и опыта. Его главная обязанность — направлять работу тех, кто такими знаниями и опытом обладает.

Генератор идей — как правило, самый способный и талантливый член коллектива, ищущий пути решения стоящих перед ним проблем. Обычно из-за пассивности, несобранности, неуверенности в себе и т.п. на практике претворить эти решения он не может и нуждается поэтому в помощи и поддержке других,

Контролер — сам творчески мыслить не способен, но в силу глубоких знаний, опыта, эрудиции может должным образом оценить любую идею, выявить ее сильные и слабые стороны, подтолкнуть других к работе по ее дальнейшему совершенствованию.

Шлифовальщик — обладает широким взглядом на проблему и поэтому при необходимости умеет «увязать» ее решение с другими задачами коллектива.

Энтузиаст — самый активный член коллектива; увлекает своим примером окружающих на действия по реализации поставленной цели.

Посредник — человек, обеспечивающий всех информацией, умеющий с кем угодно договориться, уладить конфликт во внутренних и внешних отношениях,

Исполнитель — добросовестно реализует чужие идеи, но нуждается при этом в постоянном руководстве и подбадривании.

Помощник — человек, который лично ни к чему не стремится, довольствуется вторыми ролями, но готов всегда оказать содействие другим.

3.ВОПРОС: «Синдром сгорания» специалистов и технологии предупреждения этих внутриличностных конфликтов?

ОТВЕТ: Синдром «эмоционального выгорания» («эмоциональное сгорание») — специфический вид профессиональной деформации лиц, вынужденных во время выполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми. Термин «burnout» («эмоциональное выгорание») был предложен американским психиатром Фрейденбергом в 1974 г. Иногда его переводят на русский язык как: «эмоциональное сгорание» или «профессиональное выгорание». Синдром профессионального (эмоционального) выгорания является сложным психофизиологическим феноменом, который определяется как умственное, эмоциональное и физическое истощение в результате продолжительной эмоциональной нагрузки. Данный синдром выражается в депрессивном состоянии, чувстве опустошенности и усталости, недостатке энтузиазма и энергии, утрате способностей видеть положительные результаты своей деятельности, отрицательной установке в отношении своей работы. Основными проявлениями «синдрома выгорания» служат физическая и эмоциональная слабость, деперсонализация, неуверенность в своих силах, болезненно критическое отношение к выполняемой работе и ее результатам, неудовлетворенность последними. Это может заканчиваться развитием тяжелой депрессии с резко выраженными психосоматическими расстройствами. Рассмотрим проблему более детально. Итак, синдром "Эмоционального выгорания" включает в себя 3 стадии, каждая из которых состоит из 4-х симптомов: 1-я стадия (1) "Напряжение" - симптомы: неудовлетворенность собой, "загнанность в клетку", переживание психотравмирующих ситуаций, тревожность и депрессия. 2-я стадия (2) "Резистенция" - симптомы: неадекватное, избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей. 3-я стадия (3) "Истощение" - симптомы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения.

Синдром эмоционального выгорания проявляется в: а) чувстве безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде); б) дегуманизации (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам); в) негативном самовосприятии в профессиональном плане — недостаток чувства профессионального мастерства.

Выделяют три основных фактора, играющие существенную роль в синдроме эмоционального выгорания — личностный, ролевой и организационный. Личностный фактор. Проведенные исследования показали, что такие переменные, как возраст, семейное положение, стаж данной работы, никак не влияют на эмоциональное выгорание. Но у женщин в большей степени развивается эмоцио-

нальное истощение, чем у мужчин, у них отсутствует связь мотивации (удовлетворенность оплатой труда) и развития синдрома при наличии связи со значимостью работы как мотивом деятельности, удовлетворенностью профессиональным ростом.

Клиентам можно дать следующие рекомендации по мерам, препятствующим развитию синдрома эмоционального выгорания и повышающим стрессоустойчивость организма:

1. Регулярный отдых, баланс «работа — досуг». «Выгорание» усиливается всякий раз, когда границы между работой и домом начинают стираться и работа занимает большую часть жизни. Необходимо иметь свободные вечера и выходные (не брать работу на дом).
2. Регулярные физические упражнения (как минимум 3 раза в неделю по 30 мин). Пациенту необходимо объяснить необходимость физических упражнений как пути выхода энергии, накапливающейся в результате стресса. Нужно искать такие виды активности, которые будут нравиться пациенту (прогулки, бег, танцы, велосипед, работа в саду, на дачном участке и т.д.), иначе они будут восприниматься как рутинные и избегаться.
3. Адекватный сон как важнейший фактор, редуцирующий стресс. У клиента надо выяснить, сколько он обычно спит и сколько нужно, чтобы просыпаться отдохнувшими (от 5 до 10 ч, в среднем — 7–8 ч). Если наблюдается недостаточная продолжительность сна, можно порекомендовать ложиться на 30–60 мин раньше и контролировать результат через несколько дней. Сон считается хорошим, когда люди просыпаются отдохнувшими, чувствуют себя энергичными днем и легко пробуждаются утром, когда звонит будильник.
4. Необходимо создание, поддержание «здорового рабочего окружения», когда осуществляется планирование очередности, срочности выполнения дел, управление своим временем и др. Организация своей работы: частые короткие перерывы в работе (например, по 5 мин каждый час), которые более эффективны, чем редкие и длительные. На работу лучше приготовить легкий завтрак, чем голодать весь день и переедать по вечерам. Небольшие физические упражнения полезны для пользователей компьютеров. Несколько глубоких вдохов с медленным выдохом могут противодействовать немедленной стрессовой реакции или панической атаке. Желательно сократить потребление кофеина (кофе, чай, шоколад, кола), так как кофеин является стимулятором, способствующим развитию стрессовой реакции. Примерно через три недели после постепенного сокращения потребления кофеина большинство пациентов отмечают снижение тревоги и беспокойства, изжоги и мышечных болей.
5. Разъяснение необходимости делегировать ответственность (разделять ответственность за результат деятельности с клиентами, учениками, пациентами). Выработка умения говорить «нет». Те люди, которые придерживаются позиции «чтобы что-то было сделано хорошо, надо делать это самому», напрямую идут к «выгоранию».
6. Наличие хобби (спорт, культура, природа). Пациенту нужно разъяснить необходимость наличия интересов вне работы, позволяющих снять напряжение, возникающее на работе. Желательно, чтобы хобби давало возможность расслабиться, отдохнуть (например, живопись, а не автогонки).
7. Активная профессиональная позиция, принятие ответственности на себя за свою работу, свой профессиональный результат, за свои решения, действия, изменение поведения. Действия по изменению стрессогенной ситуации.

Письменная контрольная работа основывается на лекционном материале, который предварительно следует внимательно прочитать, запомнить ключевые дефиниции. Кроме этого, следует укрепить лекционный материал дополнительной информацией из рекомендуемых учебников. В процессе написания контрольной работы очень важно, чтобы магистранты обязательно приводил практические примеры, отражающие жизнь общества, подтверждающие истинность культурологических, коммуникационных или конфликтологических парадигм и теорий.

Вопросы для письменной контрольной работы

1. Попробуйте обосновать самые важные общенаучные методы и методы специализированных наук для изучения культурных проблем, социальных взаимодействий и конфликтов?
2. В программе исследования выделяют три части, какую из них считают коммуникативной и почему: методологическая, методическая, организационная?
3. Какие методы количественные, а какие - качественные: наблюдение, анкетирование, интервьюирование, контент-анализ, тестирование; мозговой штурм, кейс-стадии, биографический метод, деловые игры, тренинги?
4. Выделите культурные особенности западной и восточной цивилизаций?
5. Назовите конфликтогенные причины распада СССР?
6. Укажите основные признаки защитного и воинствующего национализма?
7. В чем актуальность изучения особенностей социальных конфликтов в современной России.
8. Как можно применить концепцию органической и неорганической модернизации, теорию аномии (Э. Дюркгейм) для научного объяснения ситуации в России к. 90-х г. XX в.
9. В чем проявлялась фрустрация социальных настроений в российском обществе в к.90-х г. XX в. и нач.XXI века.
10. Какими были донаучные представления мыслителей о конфликтах в обществе (Платон, Сократ, Аристотель).
11. Сформулируйте свою дефиницию конфликта?
12. Приведите примеры социальной напряженности?
13. Перечислите запомнившиеся вам функции конфликта (по теории Л.Козера)?
14. Приведите примеры официальной и неофициальной медиации?
15. Почему роль третейского судьи в медиаторстве считается авторитарной?
16. Опишите этапы в переговорном процессе?
17. Когда оппоненты ведут мягкие, а когда жесткие переговоры? Отрицательные и положительные манипуляции в переговорах.
18. Существует или не существует проблема восприятия субъектами конфликта друг друга?
19. Изложите кратко теорию стресса и дистресса (Г. Селье)?
20. Вам известна теория «Синдром сгорания», каковы технологии преодоления этого синдрома?
21. В теории М. Розенберга есть понятие «люди волки и люди жирафы»?
22. Какие технологии взаимодействия и работы с трудными индивидами вам известны?
23. Опишите важнейшие признаки известных стилей разрешения конфликтов (сетка К.Томаса и Р.Килменна).
24. Перечислите классические причины производственных конфликтов. Этапы разрешения.
25. Как проявляется у молодежи девиантное поведение - форма внутриличностного и межличностного конфликта индивидов. Позитивная и негативная девиации (приведите примеры).
26. Формы проявления внутриличностных конфликтов и способы разрешения (ваши приемы саморазгрузки).
27. Конфликтная ситуация. Инцидент. Этапы конфликта. Ваши примеры.
28. Посредничество. Типы, условия, предъявляемые к посреднику (М.Ингландер). Ваши примеры.
29. Тактики действий третьей стороны. Этические принципы в работе медиатора. Ваши примеры.
30. Стрессы и пути их преодоления. Расширение границ мировосприятия.
31. Проблема здорового образа жизни как условие для гармоничного общения с другими индивидами.
32. Этнические общности и примеры конфликтов: Национализм и формы его проявления на постсоветском пространстве.
33. Приведите примеры: культура элитарная, народная, массовая; доминирующая культура, субкультура, контркультура. Как проявляются основные функции культуры в российском обществе.
34. Особый путь развития России: "Восточная и Западная цивилизации, идеи евразийства".

Аннотация к рабочей программе дисциплины (51179)Саморазвитие личности и управление коммуникациями

Направление подготовки (специальность): 41.04.01 Зарубежное регионоведение

Направленность: магистерская программа «Международные отношения»

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная;

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Международные отношения, история и востоковедение (МОИВ);

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины

УК-3-23 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели:

- УК-3.1 Выбирает стиль управления работой команды в соответствии с ситуацией, учитывая ее особенности и интересы, социальные, этнические конфессиональные и культурные различия
- УК-3.2 Использует современные методы управления корпоративной культурой для решения стратегических задач корпорации

УК-4-23 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия:

- УК-4.3 Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения, устно представляет результаты своей деятельности на публичных мероприятиях, участвует в научных дискуссиях своей профессиональной сфере

УК-5-23 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия:

- УК-5.1 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
- УК-5.2 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

УК-6-23 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки:

- УК-6.1 В соответствии с поставленными задачами оценивает свои ресурсы, планирует цели и устанавливает приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности
- УК-6.2 Применяет приемы саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности

Результат обучения

Знать:

- УК-3-23-2 усвоить теоретические постулаты команднообразующей деятельности
- УК-4-23-2 понять теоретические основы коммуникационных технологий для личностного саморазвития
- УК-5-23-1 уяснить особенности культур и принципы межкультурного взаимодействия (в профессиональной среде)
- УК-6-23-3 теоретически осознать структуру социальной деятельности, ее приоритетные

цели, задачи для личностного и научного саморегулирования

Уметь:

УК-3-23-2 организовывать команду

УК-4-23-2 выбирать необходимые коммуникационные технологии, соответствующие современному периоду

УК-5-23-1 анализировать разновидности культур и модели межкультурного взаимодействия в коллективе

УК-6-23-3 определять личностные установки и приоритеты в текущей деятельности (магистранта)

Владеть:

УК-3-23-2 стратегически управлять командой

УК-4-23-2 применять коммуникационные технологии в процессе личностного саморазвития

УК-5-23-1 внедрять на практике технологии межкультурного взаимодействия в коллективе

УК-6-23-3 использовать технологии личностной самореализации в запланированной деятельности (магистранта)

Краткая характеристика дисциплины

Саморазвитие личности; Управление коммуникациями ;

Трудоёмкость (з.е. / часы)

4 з.е. (144час)

Вид промежуточной аттестации

диф.зачет;

Разработчик(и):

Черкасова Татьяна Васильевна-д-р социол.наук, проф. кафедры МОИВ

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой МОИВ _____ С.Д. Галиуллина