

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор

 А.А. Каракозов

«31» марта 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДЭ.01.01 УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ

(наименование дисциплины согласно учебному плану)

Направление подготовки: 38.04.02 «Менеджмент»
(код и наименование направления / специальности)
Направленность (профиль): «Менеджмент организаций»
(магистерской программы)
Программа: магистратура
(магистратура)
Форма обучения: очная, заочная
(очная, заочная, очно-заочная)

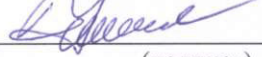
Форма обучения:	Очная	Заочная
Семестр(ы)	2	2
Общая трудоёмкость в з.е./часах	6,5/234	6,5/234
Контактная работа (час.), в том числе:	89	18
лекции (час.)	34	6
лабораторные работы (час.)	-	-
практические (семинарские) занятия (час.)	51	6
Самостоятельная работа (час.), в том числе:	109	180
курсовой проект (работа) (семестр/час.)	-	-
Контроль (экзамен, час./зачёт)	экз, 36	экз, 36

Донецк, 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «Управление конфликтами» составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленность (профиль) «Менеджмент организаций» для 2023 года приёма по очной и заочной формам обучения.

Составитель:

доцент кафедры менеджмента и хозяйственного права,

к.э.н., доцент  Романюк Наталья Владимировна
(подпись)

Рабочая программа **рассмотрена и принята** на заседании кафедры менеджмента и хозяйственного права.

Протокол от «14» марта 2023 года № 7

Заведующий кафедрой  Шарнопольская О.Н.

Рабочая программа **одобрена учебно-методической комиссией** ДонНТУ по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент».

Протокол от «27» марта 2023 года № 4

Председатель  Шарнопольская О.Н.

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры менеджмента и хозяйственного права.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____
Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры менеджмента и хозяйственного права.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____
Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

1. ОБЪЕКТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина рассматривает концептуальные и практические основы предупреждения и управления конфликтами в организации; формирование навыков профессионального, психологически верного поведения в конфликте, что позволит будущим специалистам оптимизировать свое деловое взаимодействие с другими людьми, повысить эффективность сотрудничества, создать психологически комфортную атмосферу коммуникации.

Цель дисциплины – формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно решать конфликтные ситуации в организации.

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать: сущность конфликта и методы компромиссного ведения деловых переговоров; факторы конфликтогенности при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; методики диагностики и управления конфликтами и стрессами; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации;

уметь: правильно определять необходимые методы проведения переговоров; управлять факторами конфликтогенности при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; применять методы разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; применять методики диагностики и управления конфликтами и стрессами.

владеть: навыками поведения переговоров; методами выявления факторов конфликтогенности при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций, управления ими; способами регулирования этических норм взаимоотношений в организации; методиками разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе

Перечисленные результаты обучения являются основой для формирования следующих компетенций:

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

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

Дисциплина относится к Блоку 1 дисциплин (модулей) учебного плана, формируемых участниками образовательных отношений.

Базируется на знаниях, умениях и навыках, которые студент приобрел при освоении предшествующих дисциплин: «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Управление проектами (продвинутый уровень)», «Менеджмент организаций», «Управление устойчивым развитием», «Методология и методы научных исследований», «Кросс-культурный менеджмент».

Знания, умения и навыки, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при прохождении учебной и производственных практик, прохождении государственной итоговой аттестации.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение учебных часов по темам дисциплины и видам занятий

Наименование тем (содержательных модулей)	Количество часов: очная, заочная				
	Всего	В том числе			
		Лекции	Лабор.	Практ. (Семина.)	СРС
Тема 1. Возникновение и развитие конфликтологии как теории и практики	20/20	4/-	-	4/-	12/20
Тема 2. Конфликт как основная категория конфликтологии	22/22	4/1	-	6/1	12/20
Тема 3. Источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций	22/22	4/1	-	6/1	12/20
Тема 4. Структурная модель конфликта.	22/22	4/1	-	6/1	12/20
Тема 5. Функции конфликта, их позитивные и негативные проявления	22/22	4/1	-	6/1	12/20
Тема 6. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях	22/22	4/1	-	6/1	12/20
Тема 7. Основы предупреждения конфликтов	22/22	4/1	-	6/1	12/20
Тема 8. Конфликтология в управлении персоналом	22/20	4/-	-	6/-	12/20
Тема 9. Роль менеджера по персоналу в предупреждении и разрешении конфликтов в организации	20/20	2/-	-	5/-	13/20
Контактная работа (дополнительная)	4/6	-	-	-	-
Курсовая работа (проект)	-	-	-	-	-
Итого по видам занятий	198/198	34/6	-	51/6	109/180
Контроль	36/36	-	-	-	-
Итого:	234/234	-	-	-	-

Формирование компетенций в результате освоения тем дисциплины

Компетенции	Темы дисциплины, нацеленные на выработку компетенции
УК-3	Темы 1-9

3.2. Лекции

Тема 1. Возникновение и развитие конфликтологии как теории и практики.

Содержание темы 1:

Эволюция конфликтологических взглядов в истории философско-социологической мысли. История развития отечественной конфликтологии. Становление и развитие частных конфликтологических наук - отраслей конфликтологии. Конфликтология: предмет, методы

исследования и задачи. Современная конфликтология: актуальные теоретико-методологические и практические проблемы. Понятийный аппарат конфликтологии.

Литература к теме 1: [\[1; 2; 3\]](#)

Тема 2. Конфликт как основная категория конфликтологии.

Содержание темы 2:

Предмет и метод конфликта. Задачи и методы конфликтологии. Теоретико-методологические основы конфликтологии. Конфликтология в системе наук. Современные проблемы развития конфликтологии.

Литература к теме 2: [\[1; 3\]](#)

Тема 3. Источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций.

Содержание темы 3:

Причины конфликтов. Объективные, организационно-управленческие, социально-психологические, личностные. Системно-структурный анализ в понимании природы конфликта Т. Парсонса. Концепция позитивно-функционального конфликта Л. Козера. Социальные столкновения и концепция позитивно-функционального конфликта. Конфликтная модель общества Р. Дарендорфа.

Литература к теме 3: [\[1; 2; 3\]](#).

Тема 4. Структурная модель конфликта.

Содержание темы 4:

Структурные элементы конфликта: субъекты, объекты, предмет. Этапы конфликта. Конфликтная ситуация, инцидент. Объект в конфликтологии. Предмет изучения конфликтологии. Место конфликтологии в ряду экономических, социологических и психологических дисциплин, ее значение как важной составной части менеджмента. Необходимость изучения конфликтологии для всех видов управленческой деятельности.

Литература к теме 4: [\[1; 2\]](#).

Тема 5. Функции конфликта, их позитивные и негативные проявления.

Содержание темы 5:

Конструктивные функции конфликта. Деструктивные функции конфликта. Конструктивные функции конфликта. Деструктивные функции конфликта. Конфликтные личности, их роль в наличии конфликта. Участники конфликта: их роли, статусы, ранги, потенциалы. Сила оппонентов в конфликте. Субъективные характеристики сторон конфликта: потребности, мотивы, притязания, интересы, позиции, образы конфликтной ситуации. Формы неадекватного отражения конфликтной ситуации участниками конфликта и их влияние на конфликтную ситуацию. Внутрличностный конфликт. Межличностный конфликт. Семейный конфликт.

Литература к теме 5: [\[1; 2; 3\]](#).

Тема 6. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях.

Содержание темы 6:

Классификация конфликтов по способу их разрешения: антагонистические и компромиссные конфликты. Особенности их протекания, способы их разрешения. Классификация конфликтов по объектам конфликтующих сторон: внутрличностные, внутригрупповые, конфликты между личностью и группой, межличностные конфликты.

Литература к теме 6: [\[1; 3\]](#).

Тема 7. Основы предупреждения конфликтов.

Содержание темы 7:

Прогнозирование конфликта. Принципы профилактики конфликта. Технология предупреждения конфликтов. Этапы регулирования конфликта. Модели завершения

конфликта: угасание, разрешение, урегулирование, перерастание в другой конфликт. Стратегии завершения конфликта: уклонение, приспособление, компромисс, конфронтация, принуждение (подавление).

Литература к теме 7: [1; 2].

Тема 8. Конфликтология в управлении персоналом.

Содержание темы 8:

Стратегии поведения в конфликте: уклонение, приспособление, конфронтация, сотрудничество, компромисс. Модель двойной заинтересованности в определении выбора эффективного стиля поведения. Необходимые действия для предупреждения и разрешения конфликтов. Стадии управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение (профилактика) или стимулирование, регулирование, разрешение. Прогнозирование конфликта как этап выявления его возможных причин и потенциального развития. Причины и факторы межличностных и групповых конфликтов.

Литература к теме 8: [1; 2; 3].

Тема 9. Роль менеджера по персоналу в предупреждении и разрешении конфликтов в организации.

Содержание темы 9:

Педагогический и административный способы преодоления эмоциональных конфликтов. Убеждение и критика - одни из наиболее эффективных методов педагогического способа преодоления конфликтов. Главные принципы конструктивности критики. Структурные и межличностные способы разрешения деловых конфликтов. Четыре структурных метода разрешения конфликтов: разъяснение требований к работе; использование координационных механизмов; установление комплексных целей для организации; использование системы вознаграждений.

Литература к теме 9: [1; 2].

3.3. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Тема занятия	Объем, час. (очная, 0-3., заочная)	Литература
1	Тема 1. Возникновение и развитие конфликтологии как теории и практики	4/-	[1; 2; 3]
2	Тема 2. Конфликт как основная категория конфликтологии	6/1	[1; 3]
3	Тема 3. Источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций	6/1	[1; 2; 3]
4	Тема 4. Структурная модель конфликта.	6/1	[1; 2]
5	Тема 5. Функции конфликта, их позитивные и негативные проявления	6/1	[1; 2; 3].
6	Тема 6. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях	6/1	[1; 3]
7	Тема 7. Основы предупреждения конфликтов	6/1	[1; 2]
8	Тема 8. Конфликтология в управлении персоналом	6/-	[1; 2; 3]
9	Тема 9. Роль менеджера по персоналу в предупреждении и разрешении конфликтов в организации	5/-	[1; 2]
Итого:		51/6	

3.4. Лабораторные работы

Не предусмотрены учебным планом.

3.5. Самостоятельная работа студента

№ п/п	Виды самостоятельной работы студента	Объем, час. (очная, заочная).
1	Изучение лекционного материала (не менее 50% от объема лекций)	50/100
2	Подготовка к практическим занятиям (не менее 50% от объема аудиторных практических занятий)	59/71
3	Подготовка к лабораторным работам (не менее 50% от объема аудиторных лабораторных занятий)	-
4	Выполнение курсового проекта (36 часов)	-
5	Выполнение курсовой работы (27 часов)	-
6	Выполнение индивидуального задания (не менее 9 часов)	0/9
Итого:		109/180

3.6. Курсовой проект (работа), индивидуальное задание

Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.

Индивидуальное задание по дисциплине предусмотрено учебным планом для заочной формы обучения, как контрольная работа [7]. Тематика индивидуального задания связана с самостоятельным выполнением контрольной работы по темам дисциплины, которые не рассматриваются на лекциях, практических занятиях и изучаются студентом самостоятельно.

Объем учебной нагрузки при выполнении индивидуального задания – 9 часов.

Рекомендуемый объем пояснительной записки по индивидуальному заданию – не более 12 страниц формата А4 (210×297 мм).

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

4.1. Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Составляющая компетенции – полнота знаний

- нулевой уровень: неверные, не аргументированные, с множеством грубых ошибок ответы на вопросы / ответы на два вопроса из трех полностью отсутствуют. Уровень знаний ниже минимальных требований;

- минимальный уровень: даны не полные, не точные и аргументированные ответы на вопросы. Уровень знаний ниже минимальных требований. Допущено много грубых ошибок;

- пороговый уровень: даны недостаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Плохо знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено много негрубых ошибок;

- средний уровень: Даны достаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. В целом знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;

- продвинутый уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;

- высокий уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько неточностей.

Составляющая компетенции – умения

- нулевой уровень: полное отсутствие понимания сути методики решения задачи, допущено множество грубейших ошибок / задания не выполнены вообще;

- минимальный уровень: слабое понимание сути методики решения задачи, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы. Не умеет использовать нормативно-техническую литературу. Не ориентируется в специальной научной литературе, нормативно-правовых актах;

- пороговый уровень: достаточное понимание сути методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-техническую литературу. Слабо ориентируется в специальной научной литературе, нормативно-правовых актах;

- средний уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, нормативно-правовые акты;

- продвинутый уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены неточности. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, нормативно-правовые акты;

- высокий уровень: понимает суть методики решения задачи. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, передовой зарубежный опыт, нормативно-правовые акты.

Составляющая компетенции – владение навыками

- нулевой уровень: не продемонстрировал навыки выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;

- минимальный уровень: не продемонстрировал навыки выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;

- пороговый уровень: владеет опытом готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию на пороговом уровне. Трудовые действия выполняет медленно и некачественно;

- средний уровень: владеет средним опытом готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Трудовые действия выполняет на среднем уровне по скорости и качеству;

- продвинутый уровень: владеет опытом и достаточно выраженной личностной готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Быстро и качественно выполняет трудовые действия;

- высокий уровень: владеет опытом и выраженностью личностной готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Быстро и качественно выполняет трудовые действия.

Обобщенная оценка сформированности компетенций

- нулевой уровень: компетенции не сформированы;

- минимальный уровень: значительное количество компетенций не сформировано;

- пороговый уровень: все компетенции сформированы, но большинство на пороговом уровне;

- средний уровень: все компетенции сформированы на среднем уровне;

- продвинутый уровень: все компетенции сформированы на среднем или высоком уровне;

- высокий уровень: все компетенции сформированы на высоком уровне.

4.2. Вопросы к экзамену

1. Понятие конфликта. Формула конфликта.
2. Конфликтная ситуация. Специфика восприятия конфликтной ситуации.
3. Объект и субъект конфликта.
4. Движущие силы конфликта. Конфликт потребностей, интересов, ценностей.
5. Стадии и характер протекания конфликта.
6. Модель конфликта как процесса.
7. Классификация конфликтов.
8. Виды внутриличностных конфликтов.
9. Основные типы конфликтов, их краткая характеристика.
10. Классификация общих причин конфликта (по М. Мескону).
11. Объективные и субъективные причины конфликтов.
12. Причины возникновения конструктивных конфликтов и методы разрешения.
13. Причины возникновения деструктивных конфликтов и методы разрешения.

14. Участники конфликта, их краткая характеристика.
15. Острота и длительность конфликтов.
16. Основные стили конфликтного поведения руководителя организации.
17. Методы управления конфликтами, их краткая характеристика.
18. Конфликты в социально-трудовой сфере.
19. Общие принципы управления конфликтами.
20. Объективные факторы возникновения конфликта.
- Сущность двойственного характера конфликта.
22. Механизм возникновения межгруппового конфликта.
23. Управление межгрупповыми конфликтами.
24. Урегулирование конфликта.
25. Примирительные процедуры при трудовых спорах.
26. Методы профилактики конфликтов в организации.
27. Способы разрешения конфликтов.
28. Пути разрешения внутриличностных конфликтов.
29. Способы разрешения межличностных конфликтов.
30. Деловые переговоры как способ разрешения конфликта.
31. Методы принципиальных переговоров.
32. Роль руководителя в управлении конфликтами.
33. Объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликта.
34. Факторы, определяющие условия завершения конфликта.
35. Алгоритм продуктивного разрешения конфликта.
36. Этапы переговорного процесса.
37. Основные этапы деятельности руководителя по урегулированию конфликта.
38. Результативность медиаторской деятельности.
39. Сущность, виды и функции переговоров.
40. Динамика переговорного процесса.
41. Психологический механизм переговорного процесса.
42. Тактические приемы на переговорах.
43. Психологические условия успеха на переговорах.

4.3. Пример экзаменационного билета

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Уровень высшего профессионального образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль): «Менеджмент организаций»

Семестр: 2

Учебная дисциплина: «Управление конфликтами»

БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы (по 20 баллов)

1. Стадии и характер протекания конфликта.
2. Способы разрешения межличностных конфликтов.
3. Психологический механизм переговорного процесса.

Практическое задание (40 баллов)

Производственное подразделение объясняет низкую производительность своих подчиненных неспособностью ремонтной службы достаточно быстро ремонтировать оборудование. Ремонтная служба, в свою очередь, винит кадровую службу, что не взяла на работу новых работников, в которых была соответствующая нужда.

Проанализируйте конфликтную ситуацию по следующей схеме:

- источник (причина) конфликта;
- вид и тип конфликта;
- последствия конфликта (функциональные и дисфункциональные);
- эффективный путь разрешения конфликта (для каждой из сторон).

Утверждено на заседании кафедры менеджмента и хозяйственного права
Протокол №__ от _____ г.

Зав. кафедрой _____ доц. Шарнопольская О.Н.

Экзаменатор _____ доц. Романюк Н.В.

4.4 Критерии оценивания

КРИТЕРИИ

оценивания экзаменационной работы

по дисциплине «Управление конфликтами»

для обучающихся по направлению подготовки: 38.04.02 «Менеджмент»

(Направленность (профиль): «Менеджмент организаций»)

Экзамен проводится письменно по билетам. Билет содержит теоретическую и практическую части.

В теоретической части содержится 3 вопроса, каждый из которых требует конкретного ответа. Вопросы охватывают теоретическую часть курса, а также требуют демонстрации практических навыков, полученных студентом в ходе практических занятий. Правильный ответ на каждый вопрос оценивается в 20 баллов. Если ответ не полный, то он оценивается пропорционально необходимому объему правильного ответа. При отсутствии правильного ответа на поставленный вопрос обучающийся получает ноль баллов.

В практической части содержится задание. Правильное выполнение задания оценивается в 40 баллов

Полученная оценка по 100-балльной шкале определяет оценку по государственной шкале и шкале ECTS.

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по шкале ECTS	Оценка по государственной шкале
90-100	A	Отлично
80-89	B	Хорошо
75-79	C	
70-74	D	
60-69	E	Удовлетворительно
35-59	FX	
0-34	F*	Неудовлетворительно

* – с обязательным повторным изучением дисциплины.

4.5 Пример текущего опроса на практических занятиях

На примере темы 1 «Возникновение и развитие конфликтологии как теории и практики»

1. Предмет, объект, задачи дисциплины «Управление конфликтами».
2. Современные концепции конфликта.
3. Функции и динамика конфликтов, их характеристика.

4. Типология конфликтов и характеристика.
5. Причина возникновения конфликтов в организации.
6. Типология конфликтных личностей и их социально-психологические характеристики.

5. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Скибицкий, Э. Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности : учебное пособие / Э. Г. Скибицкий, Е. Т. Китова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2021. — 196 с. — ISBN 978-5-7782-3859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/98822.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Дополнительная литература:

2. Светлов, В. А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях : учебное пособие / В. А. Светлов. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-4486-0444-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79819.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
3. Мурашко, О. Ю. Управление конфликтами в библиотеке : учебное пособие / О. Ю. Мурашко. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-4486-0796-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83281.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебно-методические издания, разработанные в ДонНТУ:

4. Методические рекомендации для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине «Управление конфликтами» [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», каф. менеджмента и хозяйственного права; сост. Н. В. Романюк. — Донецк : ДОННТУ, 2021. — Систем. требования: Acrobat Reader. — Загл. с титул. экрана. <http://ed.donntu.ru/books/21/m6672.pdf>.
5. Методические рекомендации к организации самостоятельной работы студентов по дисциплине «Управление конфликтами» [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», каф. менеджмента и хозяйственного права; сост. Н. В. Романюк. — Донецк : ДОННТУ, 2021. — Систем. требования: Acrobat Reader. — Загл. с титул. экрана. <http://ed.donntu.ru/books/21/m6670.pdf>.
6. Методические рекомендации к выполнению индивидуального задания по дисциплине «Управление конфликтами» [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», каф. менеджмента и хозяйственного права; сост. Н. В. Романюк. — Донецк : ДОННТУ, 2021. — Систем. требования: Acrobat Reader. — Загл. с титул. экрана. <http://ed.donntu.ru/books/21/m6673.pdf>.

Электронно-информационные ресурсы

ЭБС ДОННТУ – <http://donntu.ru/library>

ЭБС IPRBOOK – <http://www.iprbookshop.ru>

Internet-ресурсы

Научный журнал «Управление персоналом» – Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/>

Российский журнал менеджмента – Режим доступа: <http://www.rjm.ru/archive/>
Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aup.ru>.

Электронный архив Донецкого национального технического университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ea.donntu.ru>.

Научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : офиц. сайт. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>.

Научная электронная библиотека открытого доступа «Киберлинк» [Электронный ресурс] : офиц. сайт. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>.

Научно-практический журнал «Эффективное управление» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-c-m.ru>.

Профессиональный журнал руководителя «Генеральный директор» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gd.ru/rubric/97>.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:

Учебная аудитория (телецентр) №3.251, учебный корпус 3, для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Мультимедийное оборудование: мультимедийный проектор, экран; компьютер с выходом в сеть C/б CeleronD 430 1/8, монитор Samsung SyncMaster 795DF 17I. Специализированная мебель: доска аудиторная, парты, демонстрационные плакаты, демонстрационные стенды. Windows XP Professional x64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice (бесплатная версия 6.3.0).

2. Практические занятия:

Учебная аудитория №3.309а учебный корпус 3 для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля. Мультимедийное оборудование: проектор, экран для PC-проектора, компьютер iP-4-2,8 с выходом в сеть. Специализированная мебель: доска аудиторная, столы аудиторные с полкой, демонстрационные стенды, плакаты, макеты. Windows XP Professional x64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия G NULGPLv3+ и MPL2.0).

3. Самостоятельная работа:

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 2,3 (Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДОННТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. ОС- Microsoft Windows 7, OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0/ Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3/ Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL.