Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Среднерусский институт управления - филиал
ФАКУЛЬТЕТ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ, МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ЭКОНОМИКА НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА»
Кафедра «Политология и государственная политика»

Меркулов Павел Александрович

Подписан: Меркулов Павел Александрович
DN: C=RU, S=Орловская область, L=гор. Орел, T=Директор, OU="СРЕДНЕРУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "" РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", СНИЛС=00482216008, ИНН=575206486423, E=it@orel.ranepa.ru, G=Павел Александрович, SN=Меркулов, CN=Меркулов Павел Александрович
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: Среднерусский институт управления

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой «Политология
и государственная политика»
Протокол № 1 от «27» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.08 КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Направление подготовки (специальность) 38.05.01 «Экономическая безопасность»
Специализация: «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»
Квалификация (степень) выпускника: экономист
Форма обучения: заочная
Год набора: 2020

Орел, 2019 г.

Автор-составитель:
Канд.полит.наук, доцент, доцент кафедры Е.Н.Савинова

Заведующий кафедрой
«Политология и государственная политика»,
доктор ист.наук, профессор П.А.Меркулов

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 6
3. Содержание и структура дисциплины 7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 30
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 31
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 33

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина «Конфликтология» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

УК ОС-3 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности;

УК ОС-5 Способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-46 Способностью исследовать условия функционирования экономических систем и объектов, формулировать проблемы, обосновывать актуальность и практическую значимость разрабатываемых мероприятий по обеспечению экономической безопасности, методов и средств анализа экономической безопасности организаций, оценивать их эффективность

Таблица 1

Этапы освоения компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
УК ОС-3	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	УК ОС-3.2	Формирование у обучающихся навыков использования философских знаний для выработки толерантного отношения к представителям других социальных, этнических, культурных и конфессиональных групп в процессе выполнения профессиональной деятельности
УК ОС-5	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-5.1	Способность к рефлексии этических стандартов служебного поведения и готовность к саморазвитию и обогащению профессиональной служебной этики; способность к урегулированию конфликтов в сфере правоотношений экономических и социальных субъектов взаимодействия в интересах поддержания стабильности и безопасного экономического развития государства и общества
ПК-46	способностью исследовать условия	ПК-46.2	Сформировать компетенции в области формирования целостного

	функционирования экономических систем и объектов, формулировать проблемы, обосновывать актуальность и практическую значимость разрабатываемых мероприятий по обеспечению экономической безопасности, методов и средств анализа экономической безопасности организаций, оценивать их эффективность		представления об экономическом механизме функционирования организации как субъекта хозяйствования, навыков бесконфликтного взаимодействия с представителями других социальных, этнических, культурных и конфессиональных групп при выполнении профессиональных обязанностей

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

Таблица 2

Результаты освоения компетенций

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
УК ОС-3.2	***следующих знаний:*** - философские, психологические, логико-познавательные и культурологические основы толерантного отношения к представителям других социальных, этнических, культурных и конфессиональных групп; - основные методы и технологии управленческой деятельности, основывающиеся на умении строить толерантное взаимодействие с представителями трудового коллектива; - технологии предотвращения и ликвидации конфликтных ситуаций в совместной профессиональной деятельности. ***следующих умений:*** - применять в практике коллективной деятельности философские, психологические, логико-познавательные и культурологические основы толерантного отношения к представителям других социальных, этнических, культурных и конфессиональных групп; - выстраивать управленческую деятельность с учётом принципов толерантности и бесконфликтного взаимодействия представителей трудового коллектива; ***следующих навыков:*** - навыками толерантного взаимодействия в профессиональной деятельности при решении профессиональных задач; - навыками предотвращения и ликвидации конфликтных ситуаций при решении профессиональных задач.

УК ОС-5.1	***следующих знаний:*** – форм и механизмов урегулирования правоотношений, поиска ресурсов для реализации экономической безопасности и реализации потребностей общества. ***следующих умений:*** – использовать собственные психологические и личностные ресурсы для профессионального развития; – поддержания стабильности в общественно-экономических отношениях урегулирования и упреждения конфликтов; ***следующих навыков:*** – достижения высокого уровня овладения профессиональными этическими стандартами; – эффективного служебного поведения в ситуациях противодействия сторон;
ПК-46.2	***следующих знаний:*** - основных теорий и концепции взаимодействия персонала, включая вопросы мотивации, коммуникации, лидерства и управления конфликтами; ***следующих навыков:*** - бесконфликтного взаимодействия с представителями других социальных, этнических, культурных и конфессиональных групп при выполнении профессиональных обязанностей

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Таблица 3

Объем дисциплины

Вид учебных занятий и самостоятельной работы		**Объем дисциплины, час.**					
		Всего	**Семестр, курс**				
			1	**2**	**3**		
Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		10			**10**		
Лекционного типа (Л)		4			4		
Лабораторные работы (практикумы) (ЛР)							
Практического (семинарского) типа (ПЗ)		6			6		
Контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР):							
Самостоятельная работа обучающихся (СР) (всего):		94			94		
Промежуточная аттестация	**Форма**	Зачет			Зачет		
	Час.	4			4		
Общая трудоемкость (час./з.е.)		108/3			108/3		

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Конфликтология» относится к дисциплинам вариативной части (Б1.В.08). Преподавание этой дисциплины ведется на втором курсе и опирается на знания, полученные на предыдущих уровнях образования. В полной мере используется мировоззренческая и методологическая подготовка студентов по курсу «Философия».

Знания, полученные в рамках данного курса, могут быть востребованы при изучении «Управление персоналом», «Тренинг личностно-профессиональной самоэффективности».

Общая трудоемкость дисциплины для очной формы обучения составляет 3 зачетные единицы - 108 час. Контактная работа (лекции, семинарские, консультации, промежут. аттестация): 10 час. Самостоятельная работа - 94 час.

Форма промежуточной аттестации в соответствие с учебным планом – зачет с оценкой.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 4

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР, в том числе КВР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Понятие, структура социального конфликта	18	1		1		16	
Тема 2	Динамика социальных конфликтов	17			1		16	О, Т
Тема 3	Конфликты в организациях	18	1		1		16	К
Тема 4	Социально-трудовые конфликты	18	1		1		16	КР
Тема 5	Способы разрешения социальных конфликтов	17	1		1		15	Д
Тема 6	Посредническая деятельность в конфликтах	16			1		15	Э
Промежуточная аттестация		4				**1**		Зачет
Всего :		**108**	**4**		**6**		**94**	

Примечание – формы текущего контроля успеваемости опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие, структура социального конфликта

Объективные составляющие конфликт: стороны, участники группы поддержки, объект и предмет, микро- и макросреда. Психологические составляющие конфликта: мотивы, тактика и стратегия поведения. Особенности восприятия конфликтной ситуации. Информационные модели конфликтной ситуации.

Тема 2. Динамика социальных конфликтов

Сигналы конфликта: напряженность, кризис, инцидент. Основные периоды и этапы в развитии конфликта: предконфликтная (латентная) стадия, возникновение конфликта,

обострение конфликта, угасание (или преобразование) конфликта. Эскалация конфликта. Факторы обострения конфликта. Постконфликтная ситуация. Динамика различных видов конфликта. «Цена конфликта».

Тема 3. Конфликты в организациях

Особенности организационных конфликтов. Типы организационных конфликтов. Конфликты между руководителями и подчиненными. Причины конфликтов в звене «руководитель – подчиненный». Условия и способы предупреждения конфликтов «по вертикали». Разрешение конфликтов между руководителем и подчиненным.

Инновация как объект конфликта. Регулирование инновационных конфликтов. Консультирование организационного развития. Зарождение конфликтологического консультирования.

Тема 4. Социально-трудовые конфликты

Сущность социально-трудовых конфликтов и особенности их проявления в условиях формирования рыночных отношений. Типы трудовых конфликтов: между рядовыми работниками и администрацией; между работниками различной социально-профессиональной принадлежности; между работниками различной квалификации, возраста; между рабочими и предпринимателями. Причины трудовых конфликтов: организационные, производственные и межличностные. Конструктивные и деструктивные компоненты трудовых конфликтов. Формы социально-трудовых конфликтов. Регулирование социально-трудовых отношений.

Тема 5. Способы разрешения социальных конфликтов

Формы и критерии разрешения конфликтов. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликтов. Логика, стратегии и способы разрешения конфликтов. Альтернативное разрешение конфликтов (самими участниками путем взаимного соглашения). Понятие консенсуса. Формы консенсуса. Оптимальное управленческое решение как условие предупреждения и разрешения конфликта.

Тема 6. Посредническая деятельность в конфликтах

Функции посредничества: коммуникативная, исследовательская, организационная, регуляционно-контрольная. Этапы посредничества. Стратегии посреднической деятельности. Типы посредничества. Трудности при осуществлении посреднической деятельности. Требования, предъявляемые к посреднику. Посреднические услуги .Эффективность посредничества: критерии и условия.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос;
- при проведении практических занятий: опрос, тестирование, практические задания.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов (средств):

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета с оценкой в устной форме по вопросам и (или) тестирование

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме:

Тестовые задания для контроля текущей успеваемости студентов

Выберите вариант правильного ответа в каждом из вопросов.

1. Конфликтология как относительно самостоятельная теория возникла:

а) в конце XIX века;
б) в начале XX века;
в) в 30-е годы XX века;
г) в конце 50-х годов XX века;
д) в 70-е годы XX века.

2. Становление конфликтологической практики произошло:
а) в конце XIX века;
б) в 70-е годы XX века;
в) в начале 50-х годов XX века;
г) в 30-е годы XX века;
д) в 80-е годы XX века.

3. Возникновение конфликтологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:
а) К. Маркса и Ф. Энгельса, О. Конта;
б) П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда;
в) Р. Дарендорфа, Л. Козера, М. Дойча, М. Шерифа;
г) В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотт;
д) Р. Фишера, У. Юри, К. Томоса.

4. Методику ПОИР (Постепенных и обоюдных инициатив по разрядке напряженности) разработал:
а) Ч. Освуд;
б) В. Линкольн;
в) Л. Томпсон;
г) Р. Фишер;
д) Ш. и Г. Боуэр.

5. Гарвардский метод «принципиальных переговоров» разработали:
а) Д. Скотт и Ш. и Г. Боуэр;
б) К. Томас и Р. Киллмен;
в) М. Шериф и Д. Рапопорт;
г) В. Линкольн и Л. Томпсон;
д) Р. Фишер и У. Юри.

6. Первые учебные заведения по подготовке специалистов-медиаторов появились:
а) в США(70-80-х годах XX века);
б) в США(60-х годах XX века);
в) в Германии (70-х годах XX века);
г) в Австралии(80-х годах XX века);
д) в России (конец 80-х годов XX века).

7. Первый международный центр разрешения конфликтов был создан:
а) в 1972 г. в США;
б) в 1986 г. в Австралии;
в) в 1989 г. в Германии;
г) в 1985 г. в Швейцарии; д)в 1992 г. в России.

8. В России центр по разрешению конфликтов был создан:
а) в Москве в 1992 г.;
б) в Санкт-Петербурге в 1993 г.;
в) в Сочи в 1995 г.;
г) во Владивостоке в 1993 г.;
д) в Твери в 1998 г.

9. Предметом конфликтологии являются:
а) конфликты;

б) закономерности и механизмы возникновения конфликтов, а также принципы и технологии управления ими;

в) любые столкновения;

г) механизмы поведения личности в конфликте и технологии переговорного процесса по разрешению конфликта;

д) законы противоборства субъектов социального взаимодействия.

10. Какой из приведенных методов относится к группе методов управления конфликтами:

а) социологический метод;

б) метод тестирования;

в) метод картографии;

г) метод наблюдения;

д) метод эксперимента.

11. Конфликт — это:

а) борьба мнений;

б) спор, дискуссия по острой проблеме;

в) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;

г) соперничество, направленное на достижение победы в споре;

д) столкновение противоположных позиций.

12. Противоборство — это:

а) открытое высказывание несогласия по какому-либо вопросу;

б) столкновение интересов;

в) нанесение взаимного ущерба;

г) борьба мнений;

д) соперничество по поводу какого-либо предмета.

13. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;

б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;

в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;

г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;

д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.

14. Конфликтная ситуация — это:

а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;

б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;

в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;

г) причина конфликта;

д) этан развития конфликта.

15. Причина конфликта — это:

а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;

б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;

в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;

г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;

д) то, из-за чего возникает конфликт.

16. То, из-за чего возникает конфликт, — это:

а) мотивы конфликта;

б) позиции конфликтующих сторон;

в) предмет конфликта;

г) стороны конфликта;

д) образ конфликтной ситуации.

17. Образ конфликтной ситуации — это:

а) то, из-за чего возникает конфликт;

б) субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия предмета конфликта;

в) истинные внутренние побудительные силы, подталкивающие субъект социального взаимодействия к конфликту;

г) то, о чем заявляют друг другу конфликтующие стороны;

д) субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия целей конфликта.

18. Инцидент — это:

а) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;

б) истинная причина конфликта;

в) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;

г) то, из-за чего возникает конфликт;

д) необходимое условие конфликта.

19. Стороны конфликта —это:

а) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;

б) только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта;

в) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта;

г) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник (медиатор);

д) конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта.

20. К какому виду относится конфликт, который характеризуется тем, что в нем сталкиваются две личности, в основе его лежат объективные противоречия и он способствует развитию соответствующей социальной системы?

а) межличностному бурному и быстротекущему;

б) межличностному, конструктивному;

в) межличностному, экономическому;

г) острому и длительному;

д) деструктивному.

21. Конфликтогены — это:

а) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;

б) проявления конфликта;

в) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;

г) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта;

д) поведенческие реакции личности в конфликте.

22. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «В общественном транспорте один пассажир нечаянно толкнул другого, не извинившись за причиненное неудобство. Второй пассажир в ответ на толчок нагрубил первому пассажиру... В конечном итоге между ними возникла драка...»:

а)тип Б;

б)тип В;

в)тип А;

г) тип Б и В;

д)тип А и Б.

23. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «Между двумя сотрудниками не сложились отношения. По ошибке письменное задание, предназначенное первому сотруднику, было адресовано второму. Второй расценил данный факт как попытку первого «свалить» свою работу на него. Между ними возник открытый конфликт...»:

а)тип Б; б)тип А; в)тип В;

г) тип Б и В;

д) тип А и В.

24. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «Начальник принял на работу сотрудника в одно из подразделений, не согласовав этот вопрос с руководителем данного подразделения и без соответствующей проверки его профессиональной подготовки. Вскоре обнаружилось, что вновь принятый сотрудник оказался не способным выполнять обязанности по должности... Руководитель подразделения в служебной записке докладывает о профессиональной непригодности новичка и требует его увольнения. Между начальником и руководителем подразделения возник конфликт...»:

а)тип А; б)тип В; в)тип Б;

г) тип В и Б;

д) тип А, Б и В.

25. К какому типу конфликтогенов относятся следующие действия: приказание, угроза, замечание, критика, обвинение, насмешка?

а) снисходительное отношение;

б) негативное отношение;

в) менторские отношения;

г) нарушение этики;

д) нечестность и неискренность.

26. К какому типу конфликтов относятся следующие действия: унизительное утешение; унизительная похвала; упрек; подшучивания?

а) хвастовство;

б) нарушение этики;

в) регрессивное поведение;

г) снисходительное отношение;

д) негативное отношение.

27. Наивные вопросы; ссылки на других при получении справедливого замечания; пререкания — это формы проявления конфликтогенов, которые характеризуются как:

а) прямое негативное отношение; б)хвастовство;

в) нечестность и неискренность;

г) менторские отношения;

д) регрессивное поведение.

28. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) трансакции «Родителя»:

а) требует; оценивает; проявляет беспомощность;

б) руководит; рассуждает; анализирует;

в) разговаривает на равных; проявляет чувства обиды; покровительствует;

г) работает с информацией; рассуждает; анализирует;

д) требует; осуждает; учит.

29. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) в трансакции «Ребенка»:

а) проявляет чувство обиды; подчиняется; шалит;

б) требует; рассуждает; анализирует;

в) осуждает; учит; покровительствует;

г) оценивает; проявляет беспомощность, проявляет чувство страха;

д) подчиняется; одобряет; уточняет ситуацию.

30. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) в трансакции «Взрослого»:

а) проявляет чувство вины; руководит; уточняет ситуацию;

б) работает с информацией; анализирует; разговаривает на равных;

в) требует; покровительствует; руководит;

г) работает с информацией; покровительствует; руководит;

д) уточняет ситуацию; работает с информацией; руководит.

31. Управление конфликтами — это:

а) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;

б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;

в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;

г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;

д) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.

32. Содержание управления конфликтами включает:

а) прогнозирование; предупреждение (стимулирование); регулирование; разрешение;

б) прогнозирование; предупреждение (стимулирование); разрешение;

в) прогнозирование; регулирование; разрешение;

г) прогнозирование; анализ; предупреждение; разрешение;

д) анализ конфликтной ситуации; прогнозирование; предупреждение; разрешение.

33. Признание реальности конфликтующими сторонами; легитимизация конфликта и институциализация конфликта входят в содержание:

а)прогнозирования конфликта;

б) предупреждения конфликта;

в)стимулирования конфликта;

г) регулирования конфликта; д) разрешения конфликта.

34. Институциализация конфликта — это:

а) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта; '

б) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;

в) форма привлечения общественности для разрешения конфликта;

г) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению уставных норм и правил поведения в конфликте;

д) обращение к медиатору.

35. Легитимизация конфликта — это:

а) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта;

б) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;

в) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению установленных норм и правил поведения в конфликте;

г) обращение к медиатору;

д) придание конфликту широкой огласки.

36. Принципами управления конфликтами являются:

а) гласность; объективность и адекватность оценки конфликта; опора на общественное мнение; комплексное использование способов и приемов воздействия;

б) гласность; объективность и адекватность оценки конфликта; анализ результатов деятельности; опора на общественное мнение;

в) конкретно-ситуационный подход; гласность; опора на положительные качества конфликтующих; применение биографического метода;

г) гласность; опора на общественное мнение; учет интересов руководства; прогнозирование;

д) прогнозирование, стимулирование; регулирование; разрешение.

37. Кем из ученых разработана модель применения власти по разрешению конфликта:

а) К. Томасом и Р. Киллменом;

б) Х. Корнелиус Ш. Фэйр;

в) Д. Скотт и Ч. Ликсоном;

г) М. Дойг и Д. Скотт;

д) Р. Фишером и У. Юри.

38. Предпосылками разрешения конфликта являются:

а) достаточная зрелость конфликта; потребность субъектов конфликта в его разрешении; наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта;

б) достаточная зрелость конфликта; высокий авторитет одной из конфликтующих сторон;

в) наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта; потребность субъектов конфликта в его разрешении; коллективная форма деятельности;

г) высокий авторитет одной из конфликтующих сторон; коллективная форма деятельности; лидерство в группе;

д) стиль руководства; высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности.

39. Что относится к форме разрешения конфликта:
а) порицание, юмор, убеждение, уступка;

б) уступка, компромисс, уход, сотрудничество;

в) требования, критика, убеждение, юмор;

г) уступка, требования, убеждение, критика;

д) подчинение; примирение; убеждение, согласование.

40. Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации:

а) прогнозирование и предупреждение (стимулирование);

б) прогнозирование; предупреждение (стимулирование) и регулирование;

в) только прогнозирование;

г) только предупреждение (стимулирование);

д) только регулирование.

41. Основными моделями поведения личности в конфликте являются:

а) конструктивная; рациональная; деструктивная;

б) компромисс; борьба; сотрудничество;

в) рациональная; иррациональная; конформистская;

г) конструктивная; деструктивная; конформистская;

д) борьба; уступка; компромисс.

42. Кем из ученых разработана двухмерная модель стратегий поведения личности в конфликте:

а) Дж Скотт и М. Дойч;

б) Р. Фишером и У. Юли;

в) К. Томасом и Р. Килменом;

г) Д. Скотт и Ч. Диксоном;

д) Х. Корнелиус и Ш. Фэйр.

43. Сколько стратегий поведения личности в конфликте выделяется в двухмерной модели:

а)1;6)2; в)3; г) 4; д)5.

44. Какое из сочетаний приводимых понятий имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте:

а) компромисс; критика; борьба; б)уступка; уход; сотрудничество;

в) борьба; уход; убеждение;

г) сотрудничество; консенсус; уступка;

д) соглашение; сотрудничество; убеждение.

45. Какие поведенческие характеристики присущи конструктивной модели поведения в конфликтном взаимодействии:

а) стремится уладить конфликт; проявляет выдержку и самообладание; уходит от острых вопросов;

б) доброжелательно относится к сопернику; стремится уладить конфликт; ведет себя открыто и искренне;

в) стремится к победе в конфликте; отличается выдержкой и самообладанием; непоследователен в оценках, суждениях;

г) не проявляет активности; уходит от острых вопросов; отказывается от компромисса;

д) стремится уладить конфликт; доброжелательно относится к сопернику; уходит от острых вопросов.

46. Определите тип конфликтной личности по следующим поведенческим характеристикам: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование своей деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает.

а) ригидный тип;

б) неуправляемый тип;

в) демонстративный тип;

г) сверхточный тип;

д) «бесконфликтный тип».

47. Какие поведенческие характеристики присущи конфликтной личности ригидного типа:

а) хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование осуществляет стихийно;

б) скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и другим людям; подозрителен;

в) ведет себя вызывающе, агрессивно; подозрителен; хорошо приспосабливается к различным ситуациям;

г) обладает завышенной самооценкой; подозрителен; прямолинеен и негибок;

д) отношение к людям определяет тем, как они к нему относятся; обладает завышенной самооценкой; несамокритичен.

48. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «бесконфликтного типа»:

а) хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой работы; налицо эмоциональное поведение;

б) подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен; обидчив;

в) импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен;

г) скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тревожностью;

д) неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению.

49. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «неуправляемого типа»:

а) хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой работы; налицо эмоциональное поведение;

б) подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен; обидчив;

в) импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен;

г) скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тревожностью;

д) неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению.

50. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «сверхточного типа»:

а) хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой работы; налицо эмоциональное поведение;

б) подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен; обидчив;

в) импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен;

г) скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тревожностью;

д) неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению.

51. Внутриличностный конфликт — это:

а) глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач;

б) состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией;

в) столкновение противоположно направленных мотивов лич ности;

г) столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности;

д) внутренние колебания личности, стоящей перед выбором средств для достижения конкретной цели.

52. Кому из ученых принадлежит разработка учения о борьбе между эросом и танатосом, как природной основе внутриличностных конфликтов?

а) 3. Фрейду;

б) А. Адлеру;

в) К. Юнгу;

г) Э. Фромму;

д) Э. Эриксону.

53. Кому из ученых принадлежит разработка учения об экстраверсии и интроверсии, как объективной природе внутриличностных конфликтов?

а) 3. Фрейду;

б) А. Адлеру;

в) К. Юнгу;

г) Э. Фромму;

д) К. Левину.

54. Кому из ученых принадлежит разработка «Теории комплекса неполноценности»?

а) 3. Фрейду;

б) А. Адлеру;

в) К. Юнгу;

г) Э. Фромму;

д) Э. Эриксону.

55. Кому из ученых принадлежит разработка теории «экзистенциальной дихотомии»?

а) 3. Фрейду;

б) А. Адлеру;

в) К. Юнгу;

г) Э. Фромму;

д) Э. Эриксону.

56. Кому из ученых принадлежит разработка теории «мотивационных конфликтов»?

а) 3. Фрейду;

б) А. Адлеру;

в) К. Юнгу;

г) Э. Фромму;

д) К. Левину.

57. Эквивалентный внутриличностный конфликт — это:

а) конфликт, связанный с выбором между двумя в равной мере не привлекательными объектами;

б) конфликт, связанный с выбором двух или более в равной степени привлекательных и взаимоисключающих объектов;

в) конфликт, связанный с выбором объекта, в котором одновременно присутствуют привлекательная и непривлекательная стороны;

г) конфликт, связанный с ситуацией, когда ожидаемый результат решения какой-либо задачи личностью не получает одобрения в обществе, коллективе или семье;

д) конфликт, связанный с сочетанием в равной мере во внутреннем мире личности склонности к экстраверсии и интроверсии.

58. Амбивалентный внутриличностный конфликт — это:

а) конфликт, связанный с выбором между двумя в равной мере не привлекательными объектами;

б) конфликт, связанный с выбором двух или более в равной степени привлекательных и взаимоисключающих объектов;

в) конфликт связанный с выбором объекта, в котором одновременно присутствуют привлекательная и непривлекательная стороны;

г) конфликт связанный с ситуацией, когда ожидаемый результат решения какой-либо задачи личностью не получает одобрения в обществе, коллективе или семье;

д) конфликт, связанный с сочетанием в равной мере во внутреннем мире личности склонности к экстраверсиии — интроверсии.

59. Витальный внутриличностный конфликт — это:

а) конфликт, связанный с выбором между двумя в равной мере не привлекательными объектами;

б) конфликт, связанный с выбором двух или более в равной степени привлекательных и взаимоисключающих объектов;

в) конфликт, связанный с выбором объекта, в котором одновременно присутствуют привлекательная и непривлекательная стороны;

г) конфликт, связанный с ситуацией, когда ожидаемый результат решения какой-либо задачи личностью не получает одобрения в обществе, коллективе или семье;

д) конфликт, связанный с сочетанием в равной мере во внутреннем мире личности склонности к экстраверсиии—интроверсии.

60. Формами проявления внутриличностных конфликтов являются:

а) неврастения; эйфория; сублимация; идеализация; номадизм; рационализация;

б) неврастения; эйфория; регрессия; проекция; номадизм; рационализация;

в) неврастения, эйфория; идеализация; проекция; рационализация; вытеснение;

г) неврастения; эйфория; регрессия; проекция; номадизм; переориентация;

д) компромисс; уход; переориентация; сублимация; идеализация; вытеснение.

61. К групповым конфликтам относятся конфликты:

а) личность—группа;

б) группа—группа;

в) личность—группа и группа—группа;

г) руководитель—коллектив;

д) микрогруппа—микрогруппа внутри коллектива.

62. Групповая атрибуция — это:

а) завышение оценки в групповых мнениях своей группы и занижение достоинств противоборствующей группы;

б) объяснение позитивного поведения своей группы и негативного поведения чужой группы внутренними причинами, и со ответственно негативное поведение своей группы и позитивное поведение чужой группы внешними обстоятельствами;

в) неадекватное социальное сравнение своей и чужой группы;

г) «деиндивидуализация» взаимного восприятия;

д) противопоставление своей и чужой группы по нравственным особенностям их социального взаимодействия.

63. Для каких конфликтов характерны следующие причины: не-удовлетворительные коммуникации; нарушение правовых норм; невыносимые условия труда; низкая заработная плата?

а) конфликт между микрогруппами в коллективе;

б) конфликт между лидером и микрогруппой;

в) конфликт между руководством организации и персоналом;

г) конфликт между подразделениями внутри организации;

д) конфликт между неформальным лидером и коллективом.

64. Для каких конфликтов характерны следующие причины: взаимная зависимость по выполненным задачам; распределение ресурсов; неудовлетворительные коммуникации; структурная перестройка?

а) конфликт между микрогруппами в коллективе;

б) конфликт между лидером и микрогруппой;

в) конфликт между руководством организации и персоналом;

г) конфликт между подразделениями внутри организации;

д) конфликт между руководством и коллективом.

65. Для каких конфликтов характерны следующие причины: противоположность интересов; целей; амбиции лидеров; неудовлетворительные коммуникации?

а) конфликт между микрогруппами в коллективе;

б) конфликт между лидером и микрогруппой;

в) конфликт между руководством организации и персоналом

г) конфликт между подразделениями внутри организации;

д) конфликт между руководством и коллективом.

66. Для каких конфликтов характерны следующие причины: новый руководитель, назначенный со стороны (в коллективе был

свой достойный претендент на эту должность); стиль управления; низкая компетентность руководителя; сильное влияние отрицательно направленных микрогрупп и их лидеров?

а) конфликт между руководством и коллективом;

б) конфликт между лидером и микрогруппой;

в) конфликт между администрацией и персоналом;

г) конфликт между рядовым сотрудником и коллективом;

д) конфликт между подразделениями внутри организации.

67. Для каких конфликтов характерны следующие причины: проявление компромата против лидера; превышение полномочий лидерства; изменение группового сознания?

а) конфликт между руководством и коллективом;

б) конфликт между лидером и микрогруппой;

в) конфликт между администрацией и персоналом;

г) конфликт между сотрудником и коллективом;

д) конфликт между подразделениями внутри организации.

68. Для каких конфликтов характерны следующие причины: конфликтная личность; нарушение групповых норм; низкая профессиональная подготовка; неадекватность внутренней установки статусу?

а) конфликт между руководством и коллективом;

б) конфликт между лидером и микрогруппой;

в) конфликт между администрацией и персоналом;

г) конфликт между сотрудником и коллективом;

д) конфликт между подразделениями внутри организации.

69. Основными явлениями, характеризующими типичное субъективное содержание конфликтной ситуации межгруппового конфликта являются:

а) «деиндивидуализация» взаимного восприятия; неадекватное групповое сравнение; групповая солидарность;

б) «деиндивидуализация» взаимного восприятия; перцентивная деформация; групповая атрибуция;

в) «деиндивидуализация» взаимного восприятия; перцептивная деформация; групповая солидарность;

г) неадекватное групповое сравнение; групповая атрибуция; перцентивная деформация;

д) неадекватное групповое сравнение; групповая атрибуция;«деиндивидуализация» взаимного восприятия.

70. Основными причинами конфликта между руководителем и возглавляемым им коллективом являются:

а) стиль управления; низкая компетентность руководителя;

б) влияние отрицательно направленных микрогрупп и их лидеров;

в) негативная оценка руководителя со стороны вышестоящего руководства;

г) неудовлетворительные коммуникации;

д) распределение ресурсов.

71. Конфликт в обществе — это:

а) конфликты в любых социальных группах;

б) конфликты в больших социальных группах;

в) конфликты между государствами;

г) конфликты в различных сферах общественной жизни (экономической, политической, социальной и духовной);

д) конфликты, субъектами которых выступают нации, госуД^{а}Р"ства, классы, партии, союзы и т. д.

72. Экономические конфликты — это:

а) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных экономических интересов, обусловленных их положением и ролью в системе общественных отношений;

б) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных экономических интересов, обусловленных их положением в системе отношений собственности;

в) противоборство субъектов социального взаимодействия по поводу процесса производства материальных благ;

г) противоборство субъектов социального взаимодействия в среде рыночных отношений;

д) противоборство субъектов социального взаимодействия в среде производства и потребления материальных благ.

73. Главным фактором, определяющим экономические конфликты являются:

а) отношение права;

б) отношение собственности;

в) отношение производства;

г) отношение распределения;

д) отношение потребления.

74. Политические конфликты — это:

а) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе стремления к захвату политической власти;

б) противоборство субъектов социального взаимодействия в период решения вопроса о политической власти;

в) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением и ролью в системе власти;

г) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в обществе;

д) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в сфере политических отношений.

75. Основным предметом политических конфликтов является:

а) политический интерес;

б) политическая власть в различных социальных структурах; в)государственная власть;

г) политическое сознание людей;

д) политические партии.

76. Социальные конфликты — это:

а) конфликты между государственными структурами по поводу реализации социальных гарантий граждан;

б) конфликты между государственными и общественными структурами по поводу социальных гарантий граждан;

в) особая форма противоборства граждан с властями, обусловленная ущемлением интересов граждан, а также нарушением прав и гарантий в социальной сфере;

г) особая форма противоборства граждан с властями за улучшение их социально-экономического положения;

д) конфликт между гражданами и властями, выражающийся в гражданском неповиновении.

77. Основными измерениями социальной сферы являются:

а) комплекс условий труда, быта, досуга, степень доступности культурных благ и услуг, гарантии жизнеобеспечения и безопасности, возможности социальных перемещений и жизненного самоопределения;

б) комплекс условий труда, быта, досуга; степень доступности услуг в сфере образования, пенсионное обеспечение, гарантии жизнеобеспечения и безопасности;

в) гарантии жизнеобеспечения и безопасности; степень доступности услуг в сфере образования;

г) степень доступности услуг в сфере образования; гарантии граждан в сфере охраны здоровья;

д) комплекс условий труда, быта, досуга; гарантии социального обеспечения.

78. Основной формой проявления социальных конфликтов является:

а) забастовка;

б) пикет;

в) недовольство гражданин, их протест;

г)голодовка;

д) гражданское неповиновение.

79. Конфликты в духовной среде — это:

а) противоборство субъектов социального взаимодействия в сфере культуры;

б) противоборство субъектов социального взаимодействия в сфере искусства и религии;

в) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных интересов и взглядов в процессе производства, распределения и потребления духовных ценностей;

г) конфликты, которые проявляются в идеологической борьбе;

д) конфликты инакомыслящих.

80. Наиболее распространенными и острыми конфликтами духовной среды являются:

а) религиозные конфликты; психологические конфликты; конфликты в сфере искусства;

б) психологические конфликты; конфликты в сфере общественного сознания; религиозные конфликты;

в) конфликты в сфере идеологии; конфликты в сфере общественной психологии; конфликты в массовом сознании;

г) религиозные конфликты; идеологические конфликты; конфликты в сфере искусства;

д) психологические конфликты; конфликты в сфере идей; конфликты на основе эстетических противоречий.

81. Организация — это:

а) коллектив;

б)корпорация;

в) ассоциация;

г) социальная группа; объединяющая людей на основе общей цели, деятельность которых сознательно координируется и направляется в интересах достижения этой цели;

д) организованная социальная группа на основе общей цели.

82. Конфликт в организации — это:

а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;

б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;

в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;

г) конфликты между различными структурными элементами организации;

д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива.

83. Структурные конфликты в организации — это:

а) конфликты между структурными подразделениями;

б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

84. Инновационные конфликты в организации — это:

а) конфликты между структурными подразделениями;

б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

85. Позиционные конфликты в организации — это:

а) конфликты между структурными подразделениями;

б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

86. Ресурсные конфликты в организации — это:

а) конфликты между структурными подразделениями;

б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

87. Динамические конфликты в организации — это:

а) конфликты между структурными подразделениями;

б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

88. Определите типы конфликта в организации (основание — тип функциональной системы) по следующим причинам: рассогласование формальных организационных начал; несбалансированность рабочих мест; нарушения технологических процессов.

а) организационно-технологические конфликты;

б) конфликты в социально-экономической системе организации;

в) конфликты в административно-управленческой системе;

г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;

д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

89. Определите типы конфликта в организации (основание — тип функциональной системы) по следующим причинам: нарушение договорных обязательств; неполная информация о реальном состоянии дел в организации; инновация без учета интереса работников; нарушения трудового законодательства.

а) организационно-технологические конфликты;

б) конфликты в социально-экономической системе организации;
в) конфликты в административно-управленческой системе;

г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;

д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

90. Определите типы конфликта в организации (основание — тип функциональной системы) по следующим причинам: задержка и невыплата заработной платы за производственный труд; увеличение норм выработки или снижение тарифов в оплате; несовершенная система стимулирования.

а) организационно-технологические конфликты;

б) конфликты в социально-экономической системе организации;

в) конфликты в административно-управленческой системе;

г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;

д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

Ответы на тестовые задания

№ вопроса	ОТВЕТ
1	2
2	1,3
3	1,3,4
4	3
5	2
6	3
7	1), 2), 4),
8	4
9	4
10	2,3,4
11	2,4,
12	1
13	1
14	1,2,3,4
15	1,3
16	5
17	1
18	3,4
19	1,4
20	1,4
21	4,3, 1,2
22	1,2,3,4,
23	2
24	2
25	1,3
26	1,3,4
27	3
28	2
29	3
30	1), 2), 4),
31	4

32	4
33	2,3,4
34	2,4,
35	1
36	1
37	1,2,3,4
38	1,3
39	5
40	1
41	3,4
42	1,4
43	1,4
44	2
45	1,3
46	1,3,4
47	3
48	2
49	3
50	1), 2), 4),
51	4
52	4
53	2,3,4
54	2,4,
55	1
56	1
57	1,2,3,4
58	1,3
59	5
60	1
61	3,4
62	1,4
63	1,4
64	2
65	1,3
66	1,3,4
67	3
68	2
69	3
70	1), 2), 4),
71	4
72	4
73	2,3,4
74	2,4,
75	1
76	1
77	1,2,3,4
78	1,3
79	5
80	1
81	3,4
82	1,4
83	1,4
84	5
85	1
86	3,4
87	1,4
88	1,4
89	5
90	1

Вопросы для контроля самостоятельной работы:

1. Могла ли конфликтология возникнуть до 20 века?
2. Почему конфликтологическая мысль развивалась в рамках философии?
3. Какие факторы лежали в основе эволюции конфликтологических взглядов в истории философии
4. Соотношение глобальных проблем и глобальных конфликтов
5. Экологическая катастрофа как глобальный конфликт и пути его предупреждения
6. Региональные конфликты на постсоветском пространстве
7. Проблема войны и мира в истории и современности
8. Международное сотрудничество по проблеме предупреждения экологической катастрофы
9. Международный терроризм 21 века – угроза миру и человечеству

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1.Формируемые компетенции

Фонд оценочных средств по дисциплине утвержден и хранится на выпускающей кафедре.

Таблица 5

Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
УК ОС-3	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	УК ОС-3.2	Формирование у обучающихся навыков использования философских знаний для выработки толерантного отношения к представителям других социальных, этнических, культурных и конфессиональных групп в процессе выполнения профессиональной деятельности
УК ОС-5	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-5.1	Способность к рефлексии этических стандартов служебного поведения и готовность к саморазвитию и обогащению профессиональной служебной этики; способность к урегулированию конфликтов в сфере правоотношений экономических и социальных субъектов взаимодействия в

			интересах поддержания стабильности и безопасного экономического развития государства и общества
ПК-46	способностью исследовать условия функционирования экономических систем и объектов, формулировать проблемы, обосновывать актуальность и практическую значимость разрабатываемых мероприятий по обеспечению экономической безопасности, методов и средств анализа экономической безопасности организаций, оценивать их эффективность	ПК-46.2	Сформировать компетенции в области формирования целостного представления об экономическом механизме функционирования организации как субъекта хозяйствования, навыков бесконфликтного взаимодействия с представителями других социальных, этнических, культурных и конфессиональных групп при выполнении профессиональных обязанностей

Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа формирования установлены паспортами компетенций ОП ВО по направлению подготовки 38.05.01 «Экономическая безопасность» (приложение 1.2)

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Конфликт как вид социального процесса. Признаки конфликта.
2. Понятие «социальный конфликт».
3. Структурные элементы социального конфликта.
4. Основные этапы в развитии социального конфликта.
5. Границы социального конфликта
6. Основные причины социальных конфликтов.
7. Деструктивные и конструктивные функции социального конфликта
8. Особенности организационных конфликтов.
9. Основные механизмы мотивации конфликтного поведения.
10. Типы организационных конфликтов.
11. Стили конфликтного поведения.
12. Консенсус: понятие и разновидности
13. Возможные выходы из конфликтной ситуации.
14. Объяснительная модель анализа конфликтной ситуации.
15. Информационная модель анализа конфликтной ситуации.
16. Организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов.
17. Социально-психологические условия профилактики конфликтов.

18. Технологии предупреждения социальных конфликтов.
19. Структурные и персональные методы управления конфликтной ситуацией.
20. Ролевые и административные конфликты в организации.
21. Конфликты в педагогической практике.
22. Межличностные конфликты в семье.
23. Основные типы межличностных социальногоконфликтов.
24. Понятие и признаки межгруппового конфликта.
25. Понятие и признаки межличностного конфликта.
26. Понятие и виды внутриличностного конфликта.
27. Принципиальные переговоры.
28. Типы социально-трудовых конфликтов и особенности их проявления.
29. Модели переговорного процесса
30. Механизмы и технологии переговорного процесса.
31. Сущность и стадии переговорного процесса.
32. Понятие «конфликт интересов».
33. Функции и стратегии посреднической деятельности.
34. Понятие «третья сторона»: ее основные задачи и средства воздействия.
35. Субъекты и виды посредничества.
36. Условия конструктивного разрешения конфликтов.

Типовые тестовые задания для промежуточной аттестации

1. Динамические конфликты в организации — это:

а) конфликты между структурными подразделениями;

б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

2. Определите типы конфликта в организации (основание — тип функциональной системы) по следующим причинам: рассогласование формальных организационных начал; несбалансированность рабочих мест; нарушения технологических процессов.

а) организационно-технологические конфликты;

б) конфликты в социально-экономической системе организации;

в) конфликты в административно-управленческой системе;

г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;

д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

3. Определите типы конфликта в организации (основание — тип функциональной системы) по следующим причинам: нарушение договорных обязательств; неполная информация о реальном состоянии дел в организации; инновация без учета интереса работников; нарушения трудового законодательства.

а) организационно-технологические конфликты;

б) конфликты в социально-экономической системе организации;
в) конфликты в административно-управленческой системе;

г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;

д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

4. Определите типы конфликта в организации (основание — тип функциональной системы) по следующим причинам: задержка

и невыплата заработной платы за производственный труд; увеличение норм выработки или снижение тарифов в оплате; несовершенная система стимулирования.

а) организационно-технологические конфликты;

б) конфликты в социально-экономической системе организации;

в) конфликты в административно-управленческой системе;

г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации;

д) конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений.

Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования описание шкал оценивания.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета с оценкой.

Шкала оценивания:отлично, хорошо, удовлетворительно - зачтено, неудовлетворительно - незачтено.

Таблица 6

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование темы	Код компетенции	Критерии оценивания	Оценка
Понятие, структура социального конфликта	УК ОС-3 УК ОС-5 ПК-46	Студент владеет знаниями, умениями и навыками в рамкахдисциплины в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы, подчеркивал при этом самое существенное, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; четко формирует ответы, свободно читает результаты анализов и других исследований и решает ситуационные задачи повышенной сложности; хорошо знаком с основной литературой и методами исследования в объеме, необходимом для практической деятельности; увязывает теоретические аспекты предмета с практическими задачами; владеет знаниями основных принципов изучаемых наук. Студент владеет знаниями, умениями и навыками в рамках дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); самостоятельно и отчасти при	отлично, хорошо, удовлетворительно Зачтено
Динамика социальных конфликтов	УК ОС-3 УК ОС-5 ПК-46		
Конфликты в организациях	УК ОС-3 УК ОС-5 ПК-46		
Социально-трудовые конфликты	УК ОС-3 УК ОС-5 ПК-46		

Способы разрешения социальных конфликтов Посредническая деятельность в конфликтах	УК ОС-3 УК ОС-5 ПК-46 УК ОС-3 УК ОС-5 ПК-46	наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы; не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; умеет решать легкие и средней сложности ситуационные задачи; умеет трактовать лабораторные и инструментальные исследования в объеме, превышающем обязательный минимум. Студент владеет основным объемом знаний, умений и навыков в рамках дисциплины; проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; в процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов; способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом методов исследований. Студент не освоил обязательного минимума знаний, умений и навыков в рамках дисциплины, не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах.	Неудовлетворительно - Не-зачтено

4.4. Методические материалы

Изучение дисциплины завершается зачетом с оценкой, который проводится по всему её содержанию. В самом начале учебного курса желательно ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем примерных вопросов к зачету.

Непосредственная подготовка к зачету осуществляется по вопросам, представленным в данной рабочей программе. Необходимо тщательно изучить формулировку каждого вопроса, вникнуть в его суть, желательно составить план ответа. Обычно план включает в себя:

- показ теоретической и практической значимости рассматриваемого вопроса;
- обзор освещения вопроса в истории;
- определение сущности рассматриваемого предмета;
- основные элементы содержания и структуры предмета рассмотрения;
- факторы, логику и перспективы эволюции предмета;
- показ роли и значения рассматриваемого материала для практической деятельности.

План ответа желательно развернуть, приложив к нему ссылки на первоисточники с характерными цитатами. Необходимо отметить для себя пробелы в знаниях, которые следует ликвидировать в ходе подготовки, для чего возможно обратиться за консультацией к преподавателю.

Обучение по дисциплине «Конфликтология» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекционные, практические занятия), а также самостоятельной работы студентов. При изучении дисциплины «Государственное и муниципальное управление в зарубежных странах» рекомендуется пользоваться контрольными вопросами к каждой теме, программой курса, рекомендуемой основной и дополнительной литературой.

К каждой теме занятий студентам необходимо готовиться заранее. В процессе подготовки к практическим занятиям студентам предлагается выполнить следующие домашние задания:

- ознакомиться с вопросами к теме, рассматриваемой на лекции и практическом занятии.
- прорешать тестовые задания по теме.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Конфликтология» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы студентов.

Практические занятия дисциплины «Конфликтология» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

– знакомит с новым учебным материалом;
– разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
– систематизирует учебный материал;
– ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

– внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
– узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
– ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
– постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
– запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

– внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
– выпишите основные термины;
– ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
– уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
– готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

– рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка дискуссии (круглого стола)

– Подготовка дискуссии (круглого стола) представляет собой проектирование аспирантом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

– самостоятельно выбрать тему (проблему) дискуссии;

– разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);

– разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

*Подготовка к зачету.*К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;

– перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;

– тематическими планами лекций, семинарских занятий;

– контрольными мероприятиями;

– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

– перечнем вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «интернет», учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1.Основная литература

Таблица 7

Основная литература

№	Библиографическая запись	Сведения о наличии в библиотеке	
		Печатная форма (кол-во в библиотеке)	Ссылка на ЭБС
1	Зеленков, М. Ю. Конфликтология [Текст] : учебник / Зеленков М. Ю. - Москва : Дашков и К, 2012. - 324 с.	5	http://orel.ranepa.ru/biblio/index.php
2	Ратников, В. П. Конфликтология [Текст] : учебник / Ратников В. П. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. - 543 с. .	5	http://orel.ranepa.ru/biblio/index.php
3.	Решетникова, К. В. Конфликты в системе управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом» / Решетникова К. В. - Москва :	10	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=13254

	ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 175 с.		
4	Бунтовская Л. Л., Бунтовский С. Ю., Петренко Т. В. КОНФЛИКТОЛОГИЯ 2-е изд., пер. и доп. Учебное пособие для академического бакалавриата. Москва: - Юрайт, 2018.	-	https://biblio-online.ru/viewer/26BFDC59-52CF-4ECE-99EF-AF93429190AB/konfliktologiya#page/1

6.2. Дополнительная литература

Таблица 8

Дополнительная литература

№	Библиографическая запись	Сведения о наличии в библиотеке	
		Печатная форма (кол-во в библиотеке)	Ссылка на ЭБС
1	Семенов В.А. Конфликтология. История, теория, методология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Семенов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 384 с.		http://www.iprbookshop.ru/6970
2	Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям/ В.П. Ратников [и др.].— Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 543 с		http://www.iprbookshop.ru/7023.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3	Козырев Г.И. Конфликтология: учебник/ Г.И. Козырев. Москва: ИД «Форум»: ИНФРА-М, 2010.		http://orel.ranepa.ru/biblio/index.php
4	Светлов, В. А Конфликтология [Текст]: учебное пособие для вузов / В. Светлов, В. Семенов. – СПб.: Питер, 2011. – 352 с. – (Учебное пособие)		http://orel.ranepa.ru/biblio/index.php
5	Зеленков, М.Ю. Конфликтология: учебник для бакалавров. – М.: «Дашков и Ко», 2012		http://orel.ranepa.ru/biblio/index.php

6.3. Прочие источники

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2013. 528 с. 25 экз.
2. Ворожейкин, И.Е. Конфликтология. – М.: «ИНФРА-М», 2013. –240с.
3. Зайцев А.К. Социальный конфликт. М.: Academia, 2000.
4. Замедлин, Е.А. Конфликтология. – М.: «Инфра-М», 2014. – 141с.
5. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. Исследование конфликта на макроуровне. Теоретические предпосылки. Н.Новгород: Волго-Вятский кадровый центр, 1994.;
6. Зуб А.Т. Психология управления: учеб. и практикум для академ. бакалавриата. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2015. 372 с. 75 экз.
7. Кибанов, А.Я. Конфликтология. – М.: «ИНФРА-М», 2012. – 302с.
8. Лукин, Ю.Ф. Конфликтология: управление конфликтами : учебник для вузов / Ю.Ф. Лукин. — М.: Академический Проект ; Гаудеамус, 2007. — 799 с.
9. Соколов, С.В. Социальная конфликтология: учеб. пособие для вузов. – М.: «ЮНИТИ-ДАНА», 2012. – 327 с.

10. Сорокина Е.Г. Конфликтология в социальной работе [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Сорокина Е.Г., Вдовина М.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 282 c
11. Социальная психология: учеб. пособие / А.Н. Сухов, М.Г. Гераськина, А.М. Лафуткин, А.В. Чечкова; под ред. А.Н. Сухова. 7-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. 615 с. 50 экз.
12. Сулимова Т.С. Социальная работа и конструктивное разрешение конфликтов. М., 1996.
13. Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах. — М.: Изд-во МГУ, 2005.-80 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» / Справочная правовая система Гарант.
2. Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения гражданских служащих»/ Справочная правовая система Гарант.
3. Указ Президента РФ от 3 марта 2007 г. № 269 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов»/ Справочная правовая система Гарант.

6.5 Интернет-ресурсы

1. Федеральный портал «Российское образование» -
2. http:// www.edu.ru/db/portal/sites/ portal page.htm
3. Единое окно доступа к образовательным порталам - http://window.edu.ru/window
4. Социально-гуманитарное и политологическое образование (система
5. федеральных образовательных порталов - http://www. humanities.edu.ru
6. КнигаФонд - http://www. knigafund.ru
7. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
8. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
9. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
10. www.aport.ru / - Поисковая система
11. www.rambler.ru / - Поисковая система
12. www.yandex.ru / - Поисковая система
13. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
14. http://www.garant.ru/ - Гарант

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Таблица 9

Материально-техническая база

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	**Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы**	**Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 302001, Орловская область, г.Орёл, ул. Панчука, д.1, Литер А1	Столы ученические, стулья, аудиторная доска трехстворчатая меловая, видеопроектор acer m342, экран с эл. приводом Screen Media Champion 229x305.	ГК 035410000801-4000043-0010007- 43-0010007-01 от 30.01.2015
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, лабораторных занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 302001, Орловская область, г.Орёл, ул. Панчука, д.1, Литер А1	Столы, стулья, кафедра настольная, аудиторная доска меловая, трехстворчатая, шкаф металлический, двухстворчатый Ноутбуки Lenovo g505 в составе: Процессор AMD E1-2100 APU 1GHz, ОЗУ 4 Gb, Жесткий диск 500Gb, ОС windows 8.1. Лицензиинапрограмноеобеспечение: Microsoft Windows 8.1 Professional - OPEN License № 62760494 от 03.12.2013 Office Std 2013 - OPEN License №62760467 от 03.12.2013 Office Professional Plus 2007 - OPEN License №47729487 от 25.11.2010 Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Kaspersky Endpoint Security длябизнеса□Стандартный Russian Edition. 250-499 Node 2 year Educational Renewal License до 03.01.2018, лицензии GNU LGPL license	ГК 030-0010007-01 от 20.12.2014
Компьютерный класс (аудитория для выполнения самостоятельной работы) /Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и	Столы компьютерные, столы ученические, стулья для компьютеров, стулья, кафедра настольная, аудиторная доска трехстворчатая меловая. компьютеры в составе: системный блок: процессор AMDA4-6300 3.7 GHz, ОЗУ 8Gb, жесткий диск 500Gb, монитор ViewSonicVA2261-2, ОС windows 8.1 ОС windows 8.1 профессиональная.	ГК 0354100008016000010-0010007- 01 от 22.08.2016.

индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 302001, Орловская область, г.Орёл, ул. Панчука, д.1, Литер А1	Лицензии на программное обеспечение: MicrosoftWindows 8.1 Professional - OPENLicense № 62760494 от 03.12.2013 OfficeProfessionalPlus 2007 - OPENLicense №47729487 от 25.11.2010 KasperskyEndpointSecurity 10 для Windows - KasperskyEndpointSecurity для бизнеса Стандартный RussianEdition. 250-499 Node 2 year Educational Renewal License до 03.01.2018, лицензии GNU LGPL license	
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования.	

Таблица 10

Перечень программного обеспечения, необходимого для реализации дисциплины

Наименование программного обеспечения	**Назначение и тип лицензии программного обеспечения**
ИПС «КонсультантПлюс» URL: http://www.consultant.ru/	Информационно-поисковая система, позволяющая работать с нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой. Лицензионная версия
7-Zip	Архиватор с высокой степенью сжатия Свободная лицензия
Adobereader – Russian	Просмотр, печать и внесение аннотаций в документы PDF. Свободная лицензия
Adobe Acrobat Reader DC– Russian	Чтение, печать и рецензирование файлов PDF. Свободная лицензия
AgroUML 0.34	Средство UML моделирования. ArgoUML является открытым программным обеспечением и распространяется под лицензией EPL.
AnyLogic 7.3.5 Personnel Learning edition	программное обеспечение для имитационного моделирования. Any Logic доступен бесплатно для обучения студентов и самообразования. Свободная лицензия
DeductorAcademic	Deductor — платформа для создания законченных аналитических решений. В платформу встроены современные методы извлечения, визуализации данных и анализа данных. Свободная лицензия
DIA	Свободный кросс платформенный редактор диаграмм, часть GNOME Office. Свободная лицензия
ExpertDecide (собственная	Система авторами отнесена к классу систем поддержки

разработка)	принятия решений (СППР) и. Свободная лицензия
GoogleChrome	Браузер Свободная лицензия
Java	Представляет собой язык программирования и платформу вычислений Свободная лицензия
MicrosoftSQLServer 2008 Express	Является бесплатным выпуском SQL Server и представляет собой платформу данных для обучения и создания небольших серверных приложений, которые могут распространяться независимыми поставщиками программного обеспечения. Свободная лицензия
Microsoft Visual C++ 2005 redistributable Microsoft Visual C++ 2008 redistributable - x64 9.0.30729.6161 Microsoft Visual C++ 2008 redistributable - x64 9.0.60729.4148 Microsoft Visual C++ 2008 redistributable – x86 9.0.30729 Microsoft Visual C++ 2008 redistributable – x86 9.0.30729.4148 Microsoft Visual C++ 2008 redistributable – x86 9.0.30729.6161 MicrosoftVisualC++ 2008, экспресс-выпуск – пакет обновления 1(SP1) – Rus Microsoft Visual C++ 2010 x64 redistributable – 10.0.40219 Microsoft Visual C++ 2010 x86 redistributable – 10.0.40219 Microsoft Visual C++ 2010 x86 redistributable – 10.0.40219 Microsoft Visual C++ 2012 redistributable (x64) – 11.0.51106 Microsoft Visual C++ 2013 redistributable (x64) – 12.0.30501	Интегрированная среда разработки приложений на языке C++. Свободная лицензия
Mozilla FireFox	Браузер. Свободная лицензия
MySQL Workbench 6.3 CE	Инструмент для визуального проектирования баз данных, интегрирующий проектирование, моделирование, создание

	и эксплуатацию БД в единое бесшовное окружение для системы баз данных MySQL. Версия CommunityEdition — распространяется по свободной лицензией GNUGPL.
NetBeansIDE 6.7.1	Свободная интегрированная среда разработки приложений (IDE) на языках программирования Java, Python, PHP, JavaScript, C, C++, Ада и ряда других Свободная лицензия
Opera	Браузер. Свободная лицензия
OracleVMVirtualBox	Программный продукт виртуализации для операционных систем MicrosoftWindows, Linux, FreeBSD, Mac OS X, Solaris/OpenSolaris, ReactOS, DOS и других. Свободная лицензия
Ramus Educational	Может быть использован для создания диаграмм в формате IDEF0 и DFD. Ramus Education использует формат файлов полностью совместимый с форматом файла коммерческой версии Ramus. Свободная лицензия
WordTabulator	Предназначена для анализа текстов в среде MS Windows. Свободная лицензия
Yandex Браузер	Браузер Свободная лицензия
Декларация 2009 Декларация 2011 Декларация 2012 Декларация 2013 Декларация 2014	Свободно распространяемая программа для автоматически формирования налоговых деклараций по формам 3-НДФЛ и 4-НДФЛ. Распространяется через сайт ФНС Свободная лицензия
Налогоплательщик ЮЛ	Программа предназначена для автоматизации процесса подготовки юридическими и физическими лицами документов налоговой и бухгалтерской отчётности, расчета страховых взносов, справок о доходах физических лиц (форма №2-НДФЛ), специальных деклараций (декларирование активов и счетов), документов по регистрации ККТ и других. Распространяется через сайт ФНС. Свободная лицензия
ТС-Обмен НП	Программа подготовки заявлений налогоплательщика при импорте товаров и уплате косвенных налогов в рамках соглашения о Таможенном союзе. Распространяется через сайт ФНС. Свободная лицензия
ApacheOpenOffice	Свободный пакет офисных приложений. Свободная лицензия
SPSS Statistics 22 forWindows	Компьютерная программа для статистической обработки данных, предназначенных для проведения прикладных исследований в социальных науках. Лицензированная версия
Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows	Антивирус - Kaspersky Endpoint Security длябизнесаСтандартный Russian Edition. 250499 Node 2 year Educational Renewal License – лицензиядо 2018-01-03

	Лицензированнаяверсия
Windows XP Professional Windows 7 Professional Windows 8 Pro Windows 8.1 Pro	Операционные системы. Лицензированнаяверсия
WindowsServer 2003 R2 WindowsServer 2008 Std/Ent Windows Server Enterprise 2008 R2 Windows Server 2012 Essentials WindowsServer 2012 Standard	Серверные операционные системы. Лицензированная версия
Office Professional Plus 2007 (Access 2007, Communicator 2007, Excel 2007, InfoPath 2007, Outlook 2007, PowerPoint 2007, Publisher 2007, Word 2007) Office Professional Plus 2010 (Microsoft Excel 2010, Microsoft Outlook 2010, Microsoft PowerPoint 2010, Microsoft Word 2010, Microsoft Access 2010, Microsoft InfoPath 2010, Microsoft Communicator, Microsoft Publisher 2010, Microsoft OneNote 2010, Microsoft SharePoint Workspace 2010) Office Standard 2007 Word 2007, Excel 2007, PowerPoint 2007, Outlook 2007) Office Standard 2010 Word 2010, Excel 2010, PowerPoint 2010, OneNote 2010, Outlook 2010, Publisher 2010) Office Standard 2013 (Microsoft Office Word 2013, Microsoft Excel 2013, Microsoft PowerPoint 2013, Microsoft OneNote 2013, Microsoft Publisher 2013, Microsoft Outlook 2013)	Пакет офисных приложений. Лицензированная версия
“ДЕЛО-предприятие” под	Система электронного документооборота (СЭД). Версия

СУБД MS SQL Server	для учебных заведений
eDocLib подСУБД MS SQL Server	Web-ориентированная ECM система для управления бизнес-процессами. Версия для учебных заведений