



**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СРЕДНЕРУССКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
психологии и педагогики

Волкова М.В.

09 января 2018 г.

КОНФЛИКТОЛОГИЯ И УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО НАПИСАНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ
ДЛЯ СТУДЕНТОВ ОЧНО-ЗАОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМ ОБУЧЕНИЯ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ 44.03.03 СПЕЦИАЛЬНОЕ (ДЕФЕКТОЛОГИЧЕСКОЕ)
ОБРАЗОВАНИЕ
(УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА)**

ВВЕДЕНИЕ

Контрольная работа является важной формой обучения и текущего контроля знаний, умений, навыков обучающихся. Она представляет собой исследование одной из актуальных тем изучаемой в учебной дисциплине.

Контрольная работа имеет целью формирование у обучающегося навыков углубленного рассмотрения содержания изучаемой дисциплины, применения полученных теоретических знаний для решения конкретных практических задач, самостоятельного практического исследования проблем в изучаемой отрасли знаний (планирование и проведение исследования, интерпретация полученных результатов, их правильное изложение и оформление), обоснования выдвигаемых теоретических положений или практических рекомендаций, работы с научной литературой, первоисточниками, нормативными правовыми актами.

Контрольная работа выполняется студентами по индивидуальной теме за счет времени отводимой на самостоятельную работу.

Завершенный текст должен быть представлен обучающимся преподавателю до сдачи экзамена. Обучающиеся, не представившие контрольную работу в установленный срок не допускаются к сдаче экзамена по дисциплине.

Написание контрольной работы способствует успешному решению следующих задач учебного процесса:

- формирование научного мышления, самостоятельности суждений;
- формирование творческих навыков обучающихся;
- формирование умения последовательно излагать и аргументировано обосновывать выдвигаемые положения;
- выработка навыков самостоятельного углубленного изучения той или иной темы учебного курса;
- формирование умения работать с книгой, первоисточником, библиотечным каталогом;
- обучение навыкам сопоставлять различные точки зрения, анализировать, обобщать, последовательно и логично излагать материал;
- проверка знаний слушателей, степени усвоения ими программного материала, их способности работать самостоятельно, творчески.

Подготовка реферата – вид исследовательской деятельности. Его написанию предшествует изучение широкого круга философских первоисточников, монографий, статей, обобщение личных наблюдений. Работа над рефератом способствует развитию самостоятельного, творческого мышления, учит применять философские знания на практике при анализе актуальных социальных и правовых проблем.

1. ВЫПОЛНЕНИЕ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Подготовка контрольной работы начинается с выбора темы.

Тема назначается преподавателем или выбирается студентом по согласованию с преподавателем.

2. Прежде чем приступить к написанию текста, следует сначала познакомиться с литературой по выбранной теме. Лучше всего это сделать путем чтения учебных пособий, справочных изданий и рекомендованной литературы, освещающих те разделы науки, к которым относится тема. Кроме того, необходимо подобрать иные источники информации, научные статьи, при необходимости правовые акты. Чтение рекомендуемой литературы и учебных пособий следует сопровождать краткими вписками, обязательно дополняя их ссылками на источник с указанием полного его названия, выходных данных, страницы.

3. После общего ознакомления с литературой по избранной теме составляется содержание работы. Необходимо помнить, что содержание должно включать только узловые вопросы темы, сформулированные кратко, четко и грамотно.

4. Содержание должно логически стройно отражать тему исследования.

Содержание работы:

Введение

1 параграф

2 параграф

...

Заключение

Список используемых источников

Приложения

Например:

Тема: Функции конфликтологии

Содержание

Введение

1. Основные функции науки.

2. Базовые функции конфликтологии.

Заключение

Список литературы

Тема: Причины и динамика внутриличностных конфликтов

Содержание

Введение

1. Причины внутриличностных конфликтов.

2. Динамика внутриличностных конфликтов.

Заключение

Список литературы

5. После общего ознакомления с учебными пособиями и справочными изданиями по теме и составления содержания работы можно переходить к углубленному изучению рекомендованной литературы. Её необходимо внимательно изучить и всесторонне использовать в тексте работы. Совершенно недопустимо писать работу путем механического копирования отдельных мест из учебников, учебных пособий, брошюр и статей. Работа выполняется на основе творческого использования рекомендованной литературы. Для более глубокого обстоятельного раскрытия темы должен самостоятельно найти и другую литературу, относящуюся к данной теме. Успешное выполнение данной задачи является важным показателем приобретения навыков самостоятельной работы по основам дисциплины. Выявление и систематизация дополнительной литературы по теме - исключительно важный этап работы. Занимаясь сбором материала, особенно важно обратить внимание на новейшую литературу, относящуюся к теме. Монографии, брошюры, статьи, справочные издания могут дать разнообразный материал, который поможет более самостоятельно ответить на те или иные вопросы работы и тему в целом. Разобраться в огромной массе новейшей литературы поможет библиотечный каталог. Но нужные журнальные статьи можно найти и самостоятельно. Для этого необходимо взять последний номер журнала за определенный год и ознакомиться с имеющимся там указателем материалов, опубликованных за данный год.

6. Во введении необходимо кратко (на 1-2 страницах):

- раскрыть актуальность и место среди других проблем курса;

- дать краткий обзор разработки темы;

- указать на каких вопросах и почему автор сосредоточил основное внимание;

- указать, какие данные практической деятельности проанализированы и обобщены;

- дать общую характеристику структуры работы.

7. Основная часть работы должно соответствовать вопросам содержания, раскрывать их. При распределении количества страниц на каждый из вопросов содержания

надо следить за тем, чтобы пропорции между частями работы не нарушались, сохранялись последовательность перехода от одного вопроса к другому и логика изложения. При раскрытии вопросов трудность состоит в обобщении собранного материала. Перенасыщенность работы цифрами подчас приводит к тому, что мысли автора «тонут» в море отдельных примеров. В меру следует использовать и цитаты. Недопустимо употребление двух и более цитат подряд: в этом случае зачастую не остаётся место для изложения собственных мыслей. Каждый вопрос следует заканчивать краткими выводами, причем выводы предыдущего должны подводить читателя к главному содержанию последующего вопроса. Работа должна быть связана с современным состоянием научно-практического знания.

8. Заканчивается работа должна небольшим (2 страницы) заключением, в котором содержатся общие выводы автора по теме в целом.

9. Список используемых источников должен включать не менее 10-15 наименований. Список составляется в алфавитном порядке по заглавной букве фамилии автора (фамилии первого из коллектива авторов) или названия источника с соблюдением установленных правил оформления библиографических данных. В нем указываются как те источники, на которые в тексте работы ссылается автор, так и все иные, изученные им при подготовке работы (Приложение 1).

10. Заимствования текста из литературы без ссылки на источник (плагиат) не допускаются (Приложение 2).

2. ОФОРМЛЕНИЕ РАБОТЫ

1. Работа выполняется на одной стороне листов формата А4 (210x297 мм). Объем работы должен составлять 10-20 страниц компьютерного текста.

2. Компьютерный текст набирается шрифтом Times New Roman, 14 размера с полуторным интервалом. Абзацный отступ - 1,25 (5 знаков).

3. Напечатанный текст должен иметь поля: верхнее и нижнее - 20 мм, правое - 15 мм, левое - 30 мм. Страницы должны иметь сквозную нумерацию, включая приложения (номер указывается в середине нижнего поля), при этом титульный лист считается первой страницей, содержание работы - второй, введение - третьей и так далее. Титульный лист не нумеруется.

4. Первая страница является титульной. Титульный лист оформляется в соответствии с приложением 3.

5. На второй странице пишется содержание работы. Слово «СОДЕРЖАНИЕ» размещается по центру страницы в виде заголовка прописными буквами.

6. Заголовки пунктов содержания (частей работы) записывают с прописной буквы строчными буквами. Заголовки (основной части работы) должны иметь порядковую нумерацию и обозначаться арабскими цифрами. Введение и заключение не нумеруются.

7. Сокращать слова в тексте запрещается.

3. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Вариант 1

Задание 1. Место и роль конфликтологии в системе гуманитарных знаний, взаимосвязь и взаимодействие с другими гуманитарными науками.

Задание 2. Функции конфликтологии.

Задание 3. Задача

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Подойти к курящим, представится, узнать их имена и должности, сказать, что в мои должности входит слежение за соблюдением порядка в рабочее время за работниками, оценивать их ценность для фирмы, что они произвели не самое хорошее впечатление на меня и во избежание дальнейших конфликтов лучше будет, чтобы они были на своих рабочих местах, а не в курилке. И если они еще будут замечены в нарушениях дисциплины мне придется действовать уже другими методами, а не разговорами. Сказать, что надеюсь, что мы поняли друг друга и в будущем будем разговаривать только на приятные темы.

Вариант 2

Задание 1. Роль конфликтологии в развитии современного российского общества.

Задание 2. Марксистская теория конфликта.

Задание 3. Задача.

Вы – начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Поздороваться, поинтересоваться, кого она ждет в аэропорту. Сказать, что немедленно жду ее на работе, что она ценный сотрудник и если она завтра выйдет на работу и будет старательно работать, то ее поведение закончится этим выговором. Если же нет, то придется искать другого сотрудника.

Объяснение: в обычной ситуации следовало бы применить более жесткие меры, вплоть до увольнения, но поскольку срываются сроки работ сотрудница нужна коллективу.

Вариант 3

Задание 1. Функциональная теория конфликта (Г. Зиммель).

Задание 2. Теории политических конфликтов (В. Парето, Г. Моска, Ж. Сорель, Ф. Оппенгеймер и др.).

Задание 3. Задача.

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Причина конфликта – одна сотрудница делает слишком много ошибок из-за которых страдает вторая сотрудница, которой приходится их исправлять. Личностно-функциональная конфликтная ситуация.

Вариант 4

Задание 1. Теория «позитивно-функционального конфликта» (Л. Козер).

Задание 2. Общая теория конфликта (К. Боулдинг).

Задание 3. Задача.

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Взвесить, ценен ли принятый сотрудник, если ценен, поговорить с заместителем, что его не устраивает в его подчиненном. Постараться урегулировать отношения заместителя с новым работником, сказать получше присмотреться к нему еще некоторое время. Послать работника на курсы повышения специализации, если нужно. Если работник не очень ценен позвать его себе, указать на недостатки и не профессиональность, указанные в записке

заместителя. Дать срок влиться в коллектив и исправить свои ошибки. Если не справится – уволить.

Вариант 5

Задание 1. Структурный функционализм и теория социального действия (Т. Парсонс).

Задание 2. Конфликтная модель общества (Р. Дарендорф).

Задание 3. Задача.

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Вариант 6

Задание 1. Теории политической стабильности (Дж. Блондел, Д. Истон, С. Липсет, Д. Сандерс и др.).

Задание 2. Этнополитические теории (М. Гектер, Т. Нейрн, Дж. Ротшильд и др.).

Задание 3. Задача.

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос.

Как бы вы поступили на месте руководителя? Напишите возможные варианты.

Вариант 7

Задание 1. История отечественной конфликтологии.

Задание 2. Многообразие методологических принципов исследования конфликтов.

Задание 3. Задача.

Вы приняли на работу молодого способного юриста (только что окончившего Институт внешнеэкономических связей, экономики и права), который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

Вариант 8

Задание 1. Социологические методы исследования конфликтов на макро- и микроуровнях.

Задание 2. Применение методов психологии в исследовании конфликтов.

Задание 3. Задача.

В конструкторском бюро не сложились отношения начальника отдела с коллективом. Начальник отдела был назначен на должность два месяца назад. До этого он работал в другом отделе, имел хорошую репутацию как специалист. Имеет большое количество изобретений, один из научных проектов, руководителем которого он был как ведущий инженер по предыдущей должности в другом отделе, получил высшую оценку на международной выставке.

Проанализируйте, какие причины могли лечь в основу конфликта между новым начальником и коллективом?

Вариант 9

1. Уровни проявления и типология конфликтов.
2. Причины возникновения конфликтов.

Задание 3. Задача.

На собрании творческого коллектива обсуждался вопрос о представлении к почетному званию «Заслуженный деятель науки» сотрудника А. Вопрос о представлении к такому званию по соответствующему Положению мог решаться либо открытым, либо тайным голосованием. После короткого обсуждения кандидатуры сотрудник Б. внес предложение: процедуру выдвижения произвести тайным голосованием. Понятно, в результате итоги голосования оказались не в пользу А.

Дополнительная информация:

1) инициатором представления А. к почетному званию выступил руководитель коллектива;

2) руководителю были известны негативные высказывания в адрес А. некоторых сотрудников коллектива по поводу якобы имевших место незаслуженных продвижений по работе (А. до смены руководителя коллектива, которое произошло за два года до представления его к почетному званию, несмотря на успехи в научно - исследовательской деятельности, не находил должной оценки со стороны бывшего руководителя М. С приходом нового руководителя С. А. был назначен на вышестоящую должность);

3) численность коллектива, в котором трудился соискатель почетного звания, была небольшая (10 человек); в их числе были четверо сотрудников, имевших почетное звание, и трое претендовавших на него.

Проанализируйте данную ситуацию на предмет ее конфликтности.

Вариант 10

Задание 1. Структура конфликта.

Задание 2. Функции конфликтов.

Задание 3. Задача.

Бригада слесарей-лекальщиков (шесть человек) всегда держалась очень сплоченно. Члены бригады, несмотря на существенную разницу в возрасте, часто проводили вместе и свободное время. Старшие к младшим относились покровительственно, младшие к старшим — с уважением. Когда один из членов бригады ушел на пенсию, в нее был принят молодой слесарь Акимов, года два или три назад окончивший ПТУ. Вначале к нему отнеслись настороженно. Но через месяц - два между ним и бригадой сложились вполне дружеские отношения, он был принят в коллектив, стал «своим». Еще месяца через два положение изменилось. Акимову как молодому и не очень опытному работнику поручили изготовление крупной серии стандартных лекал. Используя традиционную технологию, он имел бы заработок на среднем для бригады уровне. Однако Акимов быстро догадался, как можно рационализировать работу. Он брал десяток заготовок и приваривал их друг к другу

Получался пакет. Затем он вырезал нужную форму сразу же на всем пакете, шлифовал торцы, разъединял пакет и обрабатывал поверхность каждого лекала. Вскоре Акимов перекрыл нормы выработки в три - пять раз, заработок его стал быстро расти и в полтора раза превысил заработок бригадира. На Акимова в бригаде начали коситься и замечать в его поведении множество изъянов: то отлучился неизвестно куда, то навязался с непрошеным советом, то, наоборот, молчал, когда все старались подать полезные советы товарищу. Наконец, наступил полный разрыв отношений. Акимов попросил начальника цеха перевести его в другую бригаду. Но оказалось, что и другие бригады слесарей не хотят его принимать к себе. Через месяц Акимов уволился с завода.

Проанализируйте данную ситуацию на предмет конфликтности.

Вариант 11

Задание 1. Прогнозирование и профилактика конфликтов.

Задание 2. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.

Задание 3. Задача.

Сельская учительница начальных классов вступила в конфликт с директором школы, уволившим ее за педагогическую некомпетентность. До этого она проработала 17 лет в этой школе, и в ее трудовой книжке было зафиксировано более 10 благодарностей.

Суд восстановил ее на работе, а директору сделали начет для выплаты пострадавшей учительнице за вынужденные прогулы.

Инцидент состоял в том, что она закрыла на ключ недисциплинированного ученика третьего класса в кабинете биологии, где стоял скелет человека. Мальчик испугался и, разбив стекло, выпрыгнул из окна первого этажа, порезав при этом руки. Дома, боясь строгих родителей, мальчик пытался скрыть это происшествие. Но родители, выяснив подробности, потребовали от директора школы принять меры. Тем более что их сын от испуга стал заикаться.

Оцените действия директора, учителя, суда.

Предложите варианты решения конфликта директором.

Как необходимо поступить учителю, совершившему педагогический просчет?

Вариант 12

Задание 1. Компетентная и взвешенная оценка результатов деятельности как условия недопущения конфликтов.

Задание 2. Принципы конструктивного разрешения конфликта.

Задание 3. Задача.

Евгения (29 лет) встречается с Дмитрием (34 года). Она мечтает о ребенке, утверждает, что собираются расписаться с Дмитрием.

Женя замужем не была, познакомилась с Дмитрием ровно через два года после его развода с первой женой, с которой они прожили вместе 12 лет, у которой от него 5-летняя дочь.

Дмитрий говорил Жене, что женился необдуманно. Жена оказалась совсем не приспособленной к жизни, часто впадала в депрессии и пыталась даже отравиться после его ухода из семьи. На развод она согласилась с условием, что он немного отдохнет от семьи, погуляет и вернется.

Евгения и Дмитрий живут гражданским браком вместе год. Но как только он переехал к ней жить, сразу же стал уходить из дома на 4 – 5, а по выходным и на 8 часов. Дмитрий проводит это время у своей первой жены и мотивирует это тем, что чем он счастливее с Женей, тем больше чувствует вину перед бывшей женой, а потому и должен быть рядом с ней, но исключительно из чувства долга. Тем не менее, клянется, что любит только ее, Женю и свою жизнь видит именно с ней.

Каждый день Евгения с ужасом ждет той минуты, когда Дмитрий, потупив глаза, произнесет: «Ну что, пойду я пройдусь...». Это значит, что она снова на несколько долгих часов останется одна, а ее любимый целый вечер будет нянчить свою бывшую жену.

Проанализируйте ситуацию.

Помогите Евгении ее конструктивно разрешить.

Вариант 13

Задание 1. Основные стратегии разрешения конфликтов.

Задание 2. Урегулирование конфликтных ситуаций: проблема посредничества в конфликте.

Задание 3. Задача.

Нина (23 года), работник туристической фирмы. В фирме работает 25 человек (женщины в возрасте от 22 до 40 лет). В туристической фирме в отделе по продаже путёвок за рубеж Нина работает недавно, однако добросовестно выполняет все свои обязанности, так как зарплату помимо оклада составляют % от продаж.

Однажды, когда Нина рассказывала супружеской паре о преимуществах тех или иных стран, её коллега Татьяна (36 лет), которая работает в данной фирме уже несколько лет, узнала в этих людях постоянных клиентов фирмы, всегда заказывающих очень дорогие

путёвки. Татьяна, воспользовавшись тем, что раньше ей уже доводилось работать с этими клиентами, переманила их к себе, сказав, что Нина – новый, не достаточно компетентный работник, который не сможет им помочь. В присутствии клиентов между сотрудницами завязалась словесная перепалка, слухи о которой дошли до директора фирмы. В силу своего авторитета Татьяна смогла убедить директора в своей невинности, списав всё на неопытность Нины, из-за чего та была оштрафована. Нина сначала хотела уволиться, но ей жалко работы, которая ей нравится и не хочется терять высокую зарплату.

Проанализируйте ситуацию. Предложите конструктивные варианты дальнейшей линии поведения Нины на фирме.

Вариант 14

Задание 1. Причины и динамика внутриличностных конфликтов.

Задание 2. Типичные межличностные конфликты.

Задание 3. Задача.

Марина Викторовна, 39 лет, руководитель фирмы, высококвалифицированный специалист. Она требовательна к себе и к другим.

В ее подчинении 11 человек. Каждый имеет свои обязанности. Их работа в основном устраивала руководителя. Но после защиты диссертации и введения некоторых новшеств на фирме повысился интерес клиентов к ней, а также возрос ее рейтинг. Соответственно требования руководителя к качеству работы специалистов коллектива возросли. Но сотрудники коллектива неоднозначно восприняли повышенную требовательность руководителя. И вместо более качественной слаженной работы, повышения своих знаний и квалификационного уровня, они стали доказывать друг другу и руководителю, что один лучше другого. В результате чего стали возникать конфликтные ситуации между сотрудниками. И уровень качества работы членов коллектива стал падать.

- Проанализируйте ситуацию.
- Определите, какие меры необходимо принять руководителю, чтобы снизить до минимума конфликтные противоречия в коллективе.

Вариант 15

Задание 1. Конфликты в малых группах.

Задание 2. Межгрупповые конфликты.

Задание 3. Задача.

Экономический отдел акционерного общества состоит из 9 человек и только женщин. Руководителем подразделения является Спиридонова И.Г. - женщина пенсионного возраста, давно работающая в данной организации и успешно справляющаяся со своими обязанностями.

В отдел не так давно (около года) поступила на работу новая сотрудница - Григорьева Н.Н. - молодая, симпатичная женщина, которая заканчивает экономический институт. Ее приход был встречен достаточно дружелюбно со стороны всех сотрудников отдела и, в первую очередь начальника, у которой есть дочь такого же возраста. Она легко вникла в суть дел, все свои производственные обязанности выполняла быстро, четко, аккуратно, энергично. Сотрудники любовались девушкой и говорили о том, что из нее получится прекрасный специалист.

Когда Спиридонова спрашивала в отделе, как работает новенькая, то слышала такие слова: «далеко пойдет», «нестандартно мыслит», «ей может гордиться мать, такая не опозорит», «это жемчужина для коллектива».

Начальник отдела Спиридонова И.Г. некоторое время «по-матерински» опекала новую сотрудницу, но потом, по мере того, как молодая сотрудница быстро овладевала профессией, наступил перелом в их взаимоотношениях, и по непонятным для Григорьевой Н.Н. причинам отношения резко ухудшились. Спиридонова И.Г. стала постоянно придирается к Григорьевой Н.Н., стараясь унижить ее как личность, не давала спокойно

работать. Для Григорьевой встал вопрос: что делать и не перейти ли на работу в другое подразделение?

Другие сотрудницы отдела внешне никак не реагировали на создавшуюся ситуацию, но внутри начались разговоры о том, что молодую сотрудницу «шахиня» выживает. По своему характеру Спиридонова И.Г. достаточно властный человек, давно находится на руководящей должности, но такого поведения от него в коллективе никто не ожидал.

- Проанализируйте ситуацию.
- Определите, каковы могут быть мотивы конфликтного поведения руководителя.
- Дайте рекомендации по ее разрешению психологу и Григорьевой.

Вариант 16

Задание 1. Конфликты культуры и религиозного сознания.

Задание 2. Специфика межэтнических конфликтов.

Задание 3. Задача.

Преподаватель лицея Дронов третий раз срывает занятия в группе, мотивируя, то болезнью, то семейными обстоятельствами. То другими весомыми причинами. О том, что не сможет провести плановые занятия, сообщает заведующему учебной частью Орлову поздно ночью или утром по телефону. Орлов в срочном порядке просит другого преподавателя Нечаева срочно заменить Дронов, т.к. в эти часы (якобы, а может так и есть на самом деле) свободен только Нечаев.

Нечаев проводит занятия вместо Дронова по тому предмету, который сам никогда не читал. Он не успевает квалифицированно подготовиться к урокам. Как раз на это занятие с целью проверки качества преподавания пришел директор лицея. Ему не понравился уровень проведения занятия, и он на педсовете во всеуслышание подверг сомнению уровень профессиональной пригодности Нечаева. Нечаев вспылил и подал заявление об увольнении, которое директор подписал.

- Оцените ситуацию.
- Кто и на каком этапе мог бы предотвратить или погасить конфликт?
- Кто и в чем допустил ошибки?

Вариант 17

Задание 1. Объективные причины конфликтов в экономической сфере.

Задание 2. Причины и формы трудовых конфликтов на рабочих местах.

Задание 3. Задача.

Предприятие получило развитие. Директор стал генеральным директором, а начальники отделов – руководителями дочерних предприятий. В одном из таких предприятий секретарь-референт бывшего директора (по особым полномочиям, т.е. функциональный заместитель без полномочий на руководство), ушедшего на повышение, осталась в подчинении нового молодого (но опытного) руководителя. Новый руководитель постепенно начал совершенствовать организацию деятельности предприятия. Прежний руководитель был либералом, но всю работу организовывал на личных отношениях и связях. Все выполняли все, без четкого разграничения обязанностей. Связующую и распределяющую роль играла секретарь-референт.

Новый руководитель начал с четкого определения для всех функциональных обязанностей. Ему удалось наладить работу предприятия по-новому и это дало определенные результаты.

Скрытые (неявные) конфликтные ситуации начали возникать во взаимоотношении с секретарем-референтом, которая хотя и выполняла всю работу лучше, чем ее коллеги на других предприятиях, но:

- она продолжала ходить напрямую к генеральному директору для решения вопросов (через голову своего руководителя);
- нередко она от вышестоящего начальства приносила своему руководителю дополнительную лишнюю работу и, хотя выполняла ее всю практически сама, но тем самым на задний план отодвигались более важные задачи, которые потом приходилось решать

опять в пожарном режиме. Для коллектива это было не в диковинку, а нового руководителя это раздражало.

- бывали случаи, когда выходили наружу огрехи прежнего руководителя, которые секретарь-референт знала, как выполнить, но специально обращалась к новому директору за разъяснениями, и ему приходилось тратить много времени и сил для того, чтобы вникнуть в проблему.

- она позволяла себе на совещаниях делать замечания начальникам отделов, как и раньше. Замечания дельные, но по статусу и согласно служебной этике она этого делать не имеет право.

Новый руководитель признает ее как очень ценного работника. Он понимает, что она берет на себя даже часть его функций, что несколько облегчает его работу. Но вышеизложенные нюансы серьезно его волнуют и не позволяют организовать управление согласно правилам НОТ.

- Осуществить системно-структурный анализ ситуации.
- Определить тип конфликта, дать предложения новому руководителю по разрешению ситуации.

Вариант 18

Задание 1. Экономический конфликт как предмет регулирования и управления.

Задание 2. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.

Задание 3. Задача.

Женщина 56 лет, пенсионерка, 32 года отработала учительницей физики в школе. Ее муж (62 года) бывший инженер, на пенсии. К ним в гости приехали дети с внуками. Женщина немного раздражена покупкой некачественных продуктов питания. Она пришла в продуктовый магазин, купила палку хорошей дорогой колбасы для внуков и собиралась уходить из магазина. В холле она увидела контрольные весы и решила из интереса взвесить товар. Была удивлена и огорчена, убедившись в том, что ей недовесили 65 грамм колбасы.

Она вернулась к прилавку, чтобы выяснить отношения с продавцом. Но там уже собралась очередь из 7 человек. Женщина вновь встала в очередь, чтобы решить свою проблему. Очередь «тянулась долго». Женщина нервничала, т.к. считала себя обманутой, обиженной, униженной и еще ее дома ждали за праздничным столом, а она задерживалась.

Когда подошла ее очередь, она не сдержалась, обозвала продавца воровкой и скотиной, а потом швырнула ей в лоб палку колбасы и гордо вышла из магазина.

• Оцените рациональность действий покупательницы с точки зрения их результативности. Драматизируйте ситуацию – представьте, что она потом еще пошла покупать внукам яблоки, а ей в пакет положили товар более низкого качества, чем тот, который был выставлен на прилавке. Представьте ее состояние, версии поведения и разговор дома с мужем и детьми;

• Осуществите реверсию конструктивного развития конфликтной ситуации с того момента, как покупательница взвесила колбасу на контрольных весах. Проведите ролевой диалог с продавцом, реализуя одну из техник амортизации конфликта.

Вариант 19

Задание 1. Семейные конфликты.

Задание 2. Методы решения семейных конфликтов.

Задание 3. Задача.

В организации ЧП «Свежая-Пресса» произошел неприятный инцидент: секретарь допустила ошибку при приеме рекламного текста у заказчика. Тот в свою очередь, после выхода газеты пришел в редакцию и в ультимативной форме потребовал компенсации за ущерб, при этом сильно завысив размер компенсации. В противном случае, он угрожал обращением в суд. Директор в грубой форме переложил все притязания на секретаря. Та, в свою очередь, возмутилась ненормированной продолжительностью дня и тяжелыми

условиями труда (работа с компьютерной техникой старого образца сказывалась на здоровье).

Председатель профсоюзной организации обратился к вам – организационному психологу с просьбой помочь разрешить конфликтную ситуацию.

Осуществите анализ ситуации и предложите варианты погашения конфликта.

Вариант 20

Задание 1. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.

Задание 2. Проблема конфликта в философии Нового времени.

Задание 3. Задача.

Светлана Петровна (55 лет) - инженер, длительное время работает в организации. В работе скрупулезна, ответственна. Привыкла доводить любое дело до логического конца.

Сергей Иванович (39 лет) - новый руководитель отдела (работает в должности один год). Вступив в должность, он изменил подход к работе в отделе – дает новые объемы работ, в то время, когда отделом еще не выполнены предыдущие. В процесс выполнения работы сотрудниками он особо не вникает. Из-за этого, зачастую, на работе сотрудникам приходится задерживаться допоздна. За ненормированный рабочий день сотрудникам идет прибавка дней к отпуску.

У Светланы Петровны из-за перегрузки на работе, случаются стрессы, нервные срывы. Это иногда отражается на результатах ее работы.

Новый директор организации (возраст 40 лет, в должности директора 2 года) интересуется только результатом работы сотрудников. Мыслит масштабно, не привык интересоваться проблемами и трудностями должностных лиц организации.

На общем собрании трудового коллектива по итогам работы за квартал, директор сделал замечания нескольким специалистам за допущение брака в работе. Была названа фамилия и Светланы Петровны. Директор сказал, что в перспективе те, кто допускает брак, будут штрафовать.

Когда Светлана Петровна назвала причины, из-за которых допускается брак, основной она назвала перегрузки. Директор сказал, что никакого брака быть не должно. Он сказал, что по вопросам перегрузок надо обращаться непосредственно к руководителю отдела или в профсоюзный комитет.

После собрания руководитель отдела сказал Светлане Ивановне, что она не права, что сверхнормативные часы работы оплачиваются по повышенному тарифу и стимулируются дополнительными днями к отпуску. Он обратил внимание на то, что она не выдерживает необходимых темпов работы только из-за своего пенсионного возраста, и что если ей трудно, то она всегда может уйти на пенсию.

Светлану Петровну последние фразы Сергея Ивановича огорчили. Она обратилась за помощью к психологу, чтобы он ей помог разобраться в ситуации и разрешить создавшуюся проблему.

Проанализируйте ситуацию и предложите варианты ее решения для Светланы Петровны.

Правила оформления библиографических ссылок в списке литературы**Примеры библиографического описания
некоторых документов****Книги (однотомники)****Книга с одним автором**

1. Балабанов, И.Т. Валютные операции / И.Т. Балабанов. – М. : Финансы и статистика, 2009. – 144 с.

Книга с двумя авторами

1. Корнелиус, Х. Выиграть может каждый: Как разрешать конфликты / Х. Корнелиус, З. Фэйр ; пер. П.Е. Патрушева. – М. : Стрингер, 1992. – 116 с.

Книга с тремя авторами

1. Киселев, В.В. Анализ научного потенциала / В.В. Киселев, Т.Е. Кузнецова, З.З. Кузнецов. – М. : Наука, 2001. – 126 с.

Книга с пятью авторами и более

1. Теория зарубежной судебной медицины : учеб. пособие / В.Н. Алисиевич [и др.]. – М. : Изд-во МГУ, 2002. – 40 с.

Сборник

1. Малый бизнес: перспективы развития : сб. ст. / под ред. В.С. Ажаева. – М.: ИНИОН, 2013. – 147 с.

Официальные документы

1. Конституция (Основной закон) Российской Федерации : офиц. текст. – М. : Маркетинг, 2001. – 39 с.

Диссертации

1. Медведева, Е.А. Высшее библиотечное образование в СССР: Проблемы формирования профиля (История, совр. состояние, перспективы) : дис. ... канд. пед. наук : защищена 12.04.2000 : утв. 24.09.2000 / Е.А. Медведева. – М. : Изд-во Моск. гос. ин-та культуры, 2000. – 151 с.

Автореферат диссертации

1. Еременко, В.И. Юридическая работа в условиях рыночной экономики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : защищена 12.02.2000 : утв. 24.06.2000 / В.И. Еременко. – Барнаул : Изд-во ААЭП, 2000. – 20 с.

Аналитическое описание

Аналитическим считают описание составной части документа (статьи, главы, параграфа и т.п.), и выглядит оно следующим образом:

Сведения о составной части // Сведения о документе, в котором помещена составная часть.

Примеры аналитического описания**Из собрания сочинения**

1. Герцен А.И. Тиранство сибирского Муравьева // Собр. соч.: В 30 т. – М., 1998. – Т. 14. – С. 315–316.
2. Герцен, А.И. Тиранство сибирского Муравьева / А.И. Герцен // Собр. соч. : в 30 т. –

М. : [Приор?], 1998. – Т. 14. – С. 315–316.

Из сборника

1. Андреев, А.А. Определяющие элементы организации научно-исследовательской работы / А.А. Андреев, М.Л. Закиров, Г.Н. Кузьмин // Тез. докл. межвуз. конф. Барнаул, 14–16 апр. 1997 г. – Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 1997. – С. 21–32.
2. Сахаров, В. Возвращение замечательной книги : заметки о романе М.А. Булгакова «Мастер и Маргарита» / В. Сахаров // За строкой учебника : сб. ст. – М. : [Худ. лит.], 1989. – С. 216–229.

Из словаря

1. Художник к кино // Энциклопедический словарь нового зрителя. – М. : [Искусство], 1999. – С. 377–381.

Глава или раздел из книги

1. Костиков, В. Не будем проклинать изгнание / В. Костиков // Пути русской эмиграции. – М. : [Б.и.], 1990. – Ч. 1, гл. 3. – С. 59–86.
2. Муравьев, А.В. Культура Руси IX – первой половины XII в. / А.В. Муравьев, А.М. Сахаров // Очерки истории русской культуры IX–XVII вв. : кн. для учителя. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – Гл. 1. – С. 7–74.

Из журнала

1. Гудков, В.А. Исследование молекулярной и надмолекулярной структуры ряда жидкокристаллических полимеров / В.А. Гудков // Журн. структур. химии. – 1991. – Т. 32. – №4. – С. 86–91.
2. Афанасьев, В. Святитель Игнатий Брянчанинов и его творения / В. Афанасьев, В. Воропаев // Лит. учеба. – 1991. – Кн. 1. – С. 109–118.

Из газеты

1. Антонова, С. Урок на траве: Заметки из летнего лагеря скаутов / С. Антонова // Известия. – 1990. – 3 сент.
2. Горн, Р. Скауты вышли из подполья / Р. Горн // Учит. газ. – 1991. – №38. – С. 9.

Статья из продолжающегося издания

1. Колесова, В.П. К вопросу о реформе власти / В.П. Колесова, Е.Ю. Шуткина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2001. – Вып. 5. – С. 47–50.

Библиографическое описание состоит из элементов, которые подразделяют на обязательные и факультативные. Набор элементов, включаемых в описание, определяется издательством совместно с автором, исходя из характера и назначения издания. Так, факультативными элементами библиографического описания являются: вид издания, номер ISBN, общее количество страниц. Поэтому библиографическое описание может быть:

- кратким, состоящим только из обязательных элементов;
- расширенным, включающим как обязательные, так и факультативные элементы;
- полным, включающим наряду с обязательными все факультативные элементы.

Примеры:

1. Сорокин, В.В. Государство переходного периода: теоретические вопросы / В.В. Сорокин. – Барнаул : Изд-во Алтайской академии экономики и права, 2000.
2. Сорокин, В.В. Государство переходного периода: теоретические вопросы : Монография / В.В. Сорокин. – Барнаул : Изд-во Алтайской академии экономики и права, 2000.

3. Сорокин, В.В. Государство переходного периода: теоретические вопросы: Монография. / В.В. Сорокин. – Барнаул : Изд-во Алтайской академии экономики и права, 2000. – 191 с.

Для разграничения элементов библиографического описания применяют обязательную систему условных разделительных знаков: точка и тире, откос, два откоса. Однако ГОСТ допускает в библиографических ссылках точку и тире заменять точкой. Поэтому в пределах одного издания следует придерживаться единообразия в применении условных разделительных знаков.

Примеры:

1. Рубанцева, М. Атлантида уходит / М. Рубанцева // Российская газета. – 1999. – 30 марта.
2. Рубанцева, М. Атлантида уходит / М. Рубанцева // Российская газета. 1999. 30 марта.

Описание электронных ресурсов

Ресурсы локального доступа

Под автором

Бабурина, Нина Ивановна. 1917. Плакат в революции - революция в плакате [Электронный ресурс]: из истории рус. и сов. плаката нач. XX в.: мультимед. компьютер, курс / Нина Бабурина, Клаус Вашик, Константин Харин; Рос. гос. гуманитар. ун-т и Моск. науч. центр по культуре и информ. технологиям, Ин-т рус. и сов. культуры им. Ю. М. Лотмана (Бохум, ФРГ) - Электрон, дан. - М.: РГГУ, сор. 1999. - 1 электрон, опт. диск (CD-ROM): зв., цв.; 12 см.

Российская академия наук. Отделение геологии, геофизики, геохимии и горных наук. Вестник ОГГГН РАН [Электронный ресурс] / Объед. ин-т физики Земли им. О. Ю. Шмидта Рос. Акад. наук. - Электрон, журн. - М.: ОГГГН РАН, 1997. -4 дискеты.

Под заглавием

Александр и Наполеон [Электронный ресурс]: История двух императоров / Музей-панорама «Бородинская битва», Интерсофт. - Электрон, дан. - М.: Интерсофт, сор. 1997. - 1 электрон, опт. диск (CD-ROM): зв., цв.; 12 см.

Ресурсы удаленного доступа

Российская государственная библиотека [Электронный ресурс] / Центр информ. технологий РГБ; ред. Власенко Т. В.; Web-мастер Козлова Н. В. - Электрон, дан. - М.: Рос. гос. б-ка, 1997. - Режим доступа: <http://www.rsl.ru>, свободный. - Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.

Сокращение слов и словосочетаний в библиографическом описании документов

При оформлении списка использованной литературы, подстрочных и внутритекстовых библиографических ссылок допускается применять сокращения слов и словосочетаний, часто встречающихся в библиографическом описании, при условии, что сокращения эти должны быть оформлены в соответствии с ГОСТ 7.12-77 «Сокращение русских слов и словосочетаний в библиографическом описании» и ГОСТ 7.11-78 «Сокращения слов и словосочетаний на иностранных европейских языках в библиографическом описании».

Все остальные сокращения, не предусмотренные в настоящих стандартах, допускается применять только в том случае, если в работе имеется их расшифровка, т.е. после содержания перед текстом работы на отдельной странице приводится список принятых сокращений.

Правила сокращения русских слов и словосочетаний

Сокращениям подлежат различные части речи. Существительные, прилагательные, глаголы, а также причастия сокращают одинаково во всех грамматических формах,

независимо от рода, числа, падежа и времени.

Имена существительные сокращают только в том случае, если они приведены в списках стандартов.

Применяются также общепринятые сокращения:

- употребляемые самостоятельно (и др. – и другие; и пр. – и прочее; и т.д. – и так далее; и т.п. – и тому подобное; т.е. – то есть; т.к. – так как; т.о. – таким образом; т.н. – так называемый);

- употребляемые при именах и фамилиях (г-жа – госпожа; г-н – господин; им. – имени; тов. – товарищ);

- употребляемые при географических названиях (г. – город; д. – деревня; с. – село; губ. – губерния; обл. – область);

- употребляемые при внутритекстовых ссылках (гл. – глава; п. – пункт; разд. – раздел; рис. – рисунок; табл. – таблица; с. – страница);

- употребляемые при цифрах (г., гг. – год, годы; в., вв. – век, века; до н.э. – до нашей эры; ч – час, часов; мин – минута; с – секунда; тыс. – тысяча; млн – миллион; млрд – миллиард; ок. – около; к., коп. – копейка; р., руб. – рубль; экз. – экземпляр).

Прилагательные и причастия сокращают, отбрасывая части слова, например: санитарный – сан.

Сокращения, принятые для имен существительных, распространяются на имена прилагательные и страдательные причастия, образованные от того же корня, например: академия – акад.; академический – акад.

Прилагательные и причастия, оканчивающиеся на:

-авский	-ельский	-кий
-адский	-енный	-ний
-ажный	-енский	-ный
-азский	-ентальный	-ованный
-айский	-ерский	-овский
-альный	-еский	-одский
-альский	-иальный	-ольский
-анный	-инский	-орский
-анский	-ионный	-ский
-атский	-ирский	-ской
-ейский	-ительный	-ческий,
-ельный	-ический	

сокращают отбрасыванием этой части слова. Прилагательные, оканчивающиеся на -графический, -логический, -номический, сокращают отбрасыванием следующих частей слова: -афический, -огический, -омический, например: географический – геогр., биологический – биол., астрономический – астрон.

Если отбрасываемой части слова предшествует буква «и», то при сокращении слова следует сохранить следующую за ней согласную, например: калийный – калийн., крайний – крайн.

Если отбрасываемой части слова предшествует гласная буква, то при сокращении слова следует сохранить следующую за ней согласную, например: ученый – учен., масляный – маслян.

Если отбрасываемой части слова предшествует буква «ь», то слово при сокращении должно оканчиваться на стоящую перед ней согласную, например: польский – пол., сельский – сел.

Если отбрасываемой части слова предшествует удвоенная согласная, то при сокращении слова следует сохранить одну из согласных букв, например: классический – клас.

В сложных прилагательных, пишущихся через дефис, каждую составную часть

сокращают в соответствии с правилами, приведенными выше, например: военно-политический – воен.-полит., профессионально-технический – проф.-техн.

В сложных прилагательных, пишущихся слитно, сокращают вторую часть слова, например: агролесомелиоративный – агролесомелиор., лесохозяйственный – лесхоз.

Однокоренные прилагательные и причастия, отличающиеся только приставками, сокращают одинаково, например: школьный – шк., пришкольный – пришк.

Прилагательные и причастия в краткой форме сокращают так же, как и в полной форме, например: изданный – изд., издано – изд.

Сокращать слово не допускается, если оно является единственным членом предложения.

Слова и словосочетания сокращать не допускается, если возможно различное понимание текста.

Примеры ориентировочного подсчета объема издания

Один условный печатный лист равен 40000 печатных знаков прозаического текста (включая и пробелы между словами, знаки препинания, цифры и считая неполные строки за полные) или 3000 кв. см площади изображений на странице.

Общие правила подсчета:

- определить количество знаков в полной строке, включая пробелы;
- определить количество строк на странице;
- количество знаков в строке умножить на количество строк на странице (или показатели 1 умножить на показатели 2);
- полученный результат умножить на количество страниц;
- произведение разделить на 40 000.

Получится объем авторского оригинала.

Пример подсчета

Показатели оригинала: средняя длина строки – 65 знаков, строк на странице – 30 (межстрочный интервал – полуторный), число страниц в оригинале – 20.

Объем составляет: $(65 \times 30 \times 20) : 40000 = 1$ усл. печ. л.

Если необходимо выяснить предполагаемый объем работы, нужно произвести следующие действия:

- определить количество знаков в полной строке, включая пробелы;
- определить количество строк на странице;
- количество знаков в строке умножить на количество строк на странице (или показатели 1 умножить на показатели 2);
- полученный результат разделить на 40 000. Получим объем 1 страницы авторского оригинала в печатных листах;
- заданный объем будущего издания разделить на полученный объем 1 страницы.

Результат показывает, какое количество страниц необходимо напечатать.

Пример подсчета

Показатели страницы:

- средняя длина строки – 65 знаков;
- строк на странице – 30 (межстрочный интервал – полуторный).

Необходимо написать текст в объеме 0,5 усл. печ. л.

$0,5 : (65 \times 30 : 40000) = 10$ страниц.

Правила оформления ссылок на литературные источники

1. В тексте работы при упоминании какого-либо автора надо сначала указать его инициалы, фамилию, затем в квадратных скобках порядковый номер его работы по списку литературы.

Например: «как подчёркивает В.И. Петров [18, с. 18]», «по мнению В.Н. Иванова [7]», «следует согласиться с Т.П. Сергеевым [22]» и так далее.

2. При ссылке на литературный источник в тексте даётся в квадратных скобках номер источника по списку литературы.

Например:

«В педагогической науке достаточно подробно рассматриваются вопросы взаимосвязи воспитания [3], обучения [1] и развития [7]».

«В работах ряда учёных [1, 4, 12 и другие] рассмотрена классификация методов обучения».



**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СРЕДНЕРУССКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра психологии и педагогики

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине: _____

на тему: _____

Выполнил (а) студент (ка) _____ курса
Направление: 44.03.03 Специальное
(дефектологическое) образование
_____ формы обучения

Преподаватель: _____