

**Аннотация**  
**рабочей программы учебной дисциплины**  
**«Организационные механизмы управления конфликтами и стрессами в организации»**

**1.1. Цель изучения учебной дисциплины «Организационные механизмы управления конфликтами и стрессами в организации»:** формирование компетентных специалистов, владеющих современными методами в области анализа, разрешения, предупреждения конфликтов и стрессов в организациях и умеющих их использовать в практической деятельности.

**1.2. Задачи учебной дисциплины «Организационные механизмы управления конфликтами и стрессами в организации»:**

- формирование систематических знаний о сути конфликта как столкновения противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или субъектов взаимодействия;

- развитие у магистрантов умения самостоятельно анализировать различные отечественные и западные конфликтологические теории; логично формулировать и аргументированно отстаивать собственное видение актуальных проблем конфликтологии;

- формирование у магистрантов навыков для определения уровня конфликтности и стрессоустойчивости личности;

- формирование у магистрантов способностей выявления признаков и механизмов протекания стресса в организации;

- развитие навыков управления конфликтами и стрессами в организации.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО**

### **2.1. Цикл (раздел) ООП:**

Дисциплина «Организационные механизмы управления конфликтами и стрессами в организации» (Б.1.В.ОД.1.5) относится к вариативной части (Обязательные дисциплины) Блока Б1 общенаучного цикла.

### **2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП**

Дисциплина опирается на знания, умения и навыки, полученные при изучении таких дисциплин как «История и философия науки», «Методология и методы научных исследований», «Современные проблемы управления персоналом», «Психология межличностных отношений».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Организационные механизмы управления конфликтами и стрессами в организации», могут быть использованы для освоения компетенций, формируемых учебными дисциплинами профессионального цикла «Технологии управления развитием персонала», «Технологии оценки человеческих ресурсов», «Стратегическое управление персоналом», «технологии управления человеческими ресурсами».

## **3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-32	Умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, проектировать мероприятия по формированию и развитию эффективной организационной культуры, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по преодолению сопротивления персонала организационным изменениям	<p><b>Знать:</b> закономерности формирования и развития организационной культуры; семантику понятий «конфликт» и «стресс» с современной научной точки зрения, их структуру, динамику и этапы развития, основные категории проблемного поля описания; типологию и виды конфликтов и стрессовых реакций, причины возникновения и механизмы проявления.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; выявлять признаки проявления стрессового поведения; строить эффективную коммуникацию и конструктивно разрешать проблемные ситуации (конфликты, кризисы, стрессы).</p> <p><b>Владеть:</b> навыками проектирования мероприятий по формированию и развитию эффективной организационной культуры; методами эффективного общения и конструктивного разрешения проблемных ситуаций (конфликтов, кризисов, стрессов).</p>
ПК-33	Способность поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации, умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	<p><b>Знать:</b> Условия создания и <i>поддержания комфортного психологического климата в организации</i>; наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, пути их решения; систему мер по их практической реализации</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации с позиций предупреждения возможных разногласий и конфликтов; прогнозировать назревающий конфликт, дифференцировать зоны разногласий и мотивации конфликтных ситуаций</p> <p><b>Владеть:</b> навыками поддержки благоприятного морально-</p>

		психологического климата в организации; навыками применения эффективных стратегий разрешения конфликтов, соответствующих сложившейся ситуации; приемами психологической коррекции индивидуального самосознания.
ПК-34	Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, умение лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению трудовыми конфликтами и стрессами в организации	<b>Знать:</b> причины возникновения конфликтов; внутренние механизмы и условия психологической готовности личности к разрешению конфликта; основные условия профилактики конфликтного взаимодействия и его последствий; основные стратегии и тактики, методы конструктивного управления конфликтами и стрессами в кросскультурной среде.
		<b>Уметь:</b> осуществлять мероприятия по недопущению или сведению к минимуму конфликтов и стрессов в организации; определять стиль поведения личности в конфликте и проводить психологическую коррекцию конфликтного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности личности; разрабатывать комплекс мер по разрешению конфликта.
		<b>Владеть:</b> навыками управления трудовыми конфликтами и стрессами в организации; навыками психологической коррекции и диагностики индивидуального стиля поведения личности в конфликте; методами разрешения конфликтов, управления ими.

#### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### Раздел 1. Основы теории конфликтов. Методы диагностики конфликтов и стрессов в организации.

Тема 1.1. Конфликт как социально-психологический феномен и объект управления в организации.

Тема 1.2. Причины и источники возникновения организационных конфликтов и стрессовых реакций.

Тема 1.3. Границы социально-трудового конфликта. Основные элементы конфликтного столкновения. Стадии и фазы развития конфликта.

##### Раздел 2. Организационные механизмы управления конфликтами в организации

Тема 2.1. Стратегии поведения личности в конфликте.

Тема 2.2. Предупреждение и урегулирование конфликтов в организации.

Тема 2.3. Технология формирования конфликтологической компетентности руководителя и сотрудников.

Тема 2.4. Модель управления социально-трудовым конфликтом в организации.

### **Раздел 3. Организационные методы управления стрессовыми ситуациями.**

Тема 3.1. Стрессы и стрессовые ситуации в организации: сущность и общая характеристика.

Тема 3.2. Источники и симптомы профессионального стресса

Тема 3.3. Управление стрессом: психологическая адаптация и профилактика выгорания.

## **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Преподавание дисциплины предполагает использование традиционных и интерактивных образовательных технологий, в том числе:

– чтение лекций в форме монолога с использованием мультимедийного комплекса, а также с элементами диалога и дискуссии;

– семинарская система обучения (устный опрос, дискуссии, работа в малых группах, игровые технологии, элементы социально-психологического тренинга, выполнение творческих (проблемных) заданий, подготовка рефератов, презентаций);

– научно-исследовательская работа (подготовка научных статей по проблематике, связанной с тематической направленностью дисциплины).

**Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:**

***Сабирзянова И.В., канд. филос. наук, доцент кафедры философии и психологии.***