

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 18.05.2026 13:23:36
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.14 Управление конфликтами в системе государственного и
муниципального управления
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки)

Региональное управление и местное самоуправление
(наименование образовательной программы)

Заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

Москва

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Котов Евгений Валериевич, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования

Заведующий кафедрой:

Хасанова Елена Викторовна, канд.экон.наук, заведующий кафедрой теории управления и государственного администрирования

Рабочая программа дисциплины Б1.В.14 Управление конфликтами в системе государственного и муниципального управления факультета Государственной службы и управления Донецкого института управления – филиала РАНХиГС.

Протокол № 10 от «17 » марта 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина дисциплины Б1.В.14 Управление конфликтами в системе государственного и муниципального управления обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС <i>(при наличии)</i>	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенций	Наименование индикатора достижения компетенций	Образовательный результат
	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2	Вырабатывает стратегию достижения общественно значимого результата, обеспечивая вовлеченность участников команды, разрешение конфликтов и ориентацию на достижение общественно значимого результата	УК-3.2.3-1. Знает теории и методы управления конфликтами в коллективах органов власти, государственных и муниципальных организациях; УК-3.2.У-1. Умеет разрабатывать стратегию достижения общественно значимых результатов, применять техники разрешения конфликтов и обеспечивать командную ориентацию на результат.
	ПК-1	Способен реализовать кадровую политику и управление трудовыми ресурсами образовательной организации высшего образования	ПК-1.4	Применение мер, направленных на соблюдение трудовой дисциплины, поощрение инициативы и активности работников образовательной организации высшего образования	ПК-1.4. 3-1. Знает технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, основы конфликтологии, тайм-менеджмента и стресс-менеджмента.
	ПК-1	Способен реализовать кадровую	ПК-1.5	Представляет образовательную	ПК-1.5. 3-1. Знает технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом

		политику и управление трудовыми ресурсами образовательной организации высшего образования		организацию высшего образования со стороны работодателя в социальном партнерстве	взаимодействии, основы конфликтологии, тайм-менеджмента и стресс-менеджмента; ПК-1.5.-У-1. Умеет выстраивать внешнее коммуникационное взаимодействие в рамках социального партнерства
--	--	---	--	--	--

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

3,00 з.е., 108 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 12 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 4 ак.час на лекции и 8 ак.час на практические занятия. 92 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.14 Управление конфликтами в системе государственного и муниципального управления реализуется на 4-м семестре 2-го курса после изучения дисциплины Разработка управленческих решений.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	К о н т р о л ь	СРкр		СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1.	Сущность конфликта, его функции, свойства и особенности развития	18	1			2							15	Устный опрос, тестирование	
Тема 2.	Типология конфликтов в системе публичного управления и	18	1			2							15	Устный опрос, тестирование	

	стратегии их разрешения													
Тема 3.	Конфликт интересов	19	1			2							16	Устный опрос, тестирование
Тема 4.	Трудовые конфликты	19	1			2							16	Устный опрос, тестирование
Тема 5.	Роль переговоров в разрешении конфликта	15	0			0							15	Устный опрос, тестирование
Тема 6.	Деятельность руководящих работников органов власти по урегулированию конфликтных ситуаций	15	0			0							15	Устный опрос, тестирование
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	Зачет с оценкой
Итого		108	4	0	0	8	0	0	0	4	0	0	92	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность конфликта, его функции, свойства и особенности развития. УК-3.2.

1. Содержание понятия «конфликт»: определение, признаки, условия и классификация конфликтов. 2. Функции и свойства конфликта. 3. Объект, предмет и структура конфликта. 4. Особенности развития конфликта.

Тема 2. Типология конфликтов в системе публичного управления и стратегии их разрешения. ПК-1.5.

1. Особенности трактовки и содержания конфликтов в системе государственного и муниципального управления. 2. Типы конфликтов в системе государственного и муниципального управления. 3. Стратегии управления конфликтом. 4. Технологии контроля и урегулирования конфликтов в государственной (муниципальной) сфере.

Тема 3. Конфликт интересов. УК-3.2, ПК-1.4.

1. Понятие конфликта интересов и личной заинтересованности. 2. Категории и сферы конфликта интересов. 3. Процедура предотвращения конфликта интересов. 4. Кодекс поведения государственных и муниципальных должностных лиц.

Тема 4. Трудовые конфликты. УК-3.2, ПК-1.4.

1. Понятие «трудовой конфликт». 2. Причины трудовых конфликтов. 3. Формы разрешения трудового конфликта. 4. Организационные институты разрешения трудовых конфликтов. 5. Порядок разрешения индивидуального трудового спора. 6. Порядок разрешения коллективного трудового спора. 7. Государственная служба по труду и занятости. 8. Социальное партнерство.

Тема 5. Роль переговоров в разрешении конфликта. ПК-1.4.

1. Сущность переговоров, основные условия и стадии их реализации. 2. Рациональные переговоры. 3. Стратегия и тактика ведения переговоров и их содержание.

Тема 6. Деятельность руководящих работников органов власти по урегулированию конфликтных ситуаций. ПК-1.4, ПК-1.5.

1. Роль управленца в конфликте. 2. Разрешение конфликта: сущность и этапы. 3. Факторы, которые необходимо учитывать при разрешении конфликта. 4. Средства оптимального выхода из конфликта. 5. Варианты

посредничества.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.14 Управление конфликтами в системе государственного и муниципального управления входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из

<p>правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>		<ol style="list-style-type: none"> 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	<p>одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135). 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
90-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
80-89	Хорошо		B	P/ Passed
75-79			C	P/ Passed
70-74	Удовлетворительно		B	P/ Passed
60-69			E	P/ Passed
0-59	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	100баллов	100баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.14 Управление конфликтами в системе государственного и муниципального управления используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

доклад, опрос, тестирование, контрольное задание.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Сущность конфликта, его функции, свойства и особенности развития. УК-3.2.

Тестовые задания:

Внимательно прочитать текст заданий. В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выбрать один верный ответ и записать только его букву.

1. Под конфликтом понимается:
 - а) объединение субъектов с целью решения общей задачи;
 - б) столкновение субъектов, связанное с наличием несовпадающих или противоположных интересов;
 - в) вид государственного управления в системе муниципальной власти;
 - г) комплекс стимулирующих инструментов и мотивирующих механизмов, направленных на решение социально-экономических задач общества.

2. Одно из основных свойств конфликта «периодичность» развивается по схеме:
 - а) постановка цели – определение задач – установка приоритетов;
 - б) концепция – стратегия – программа;
 - в) действие – контрдействие – контрконтрдействие;
 - г) решение – антирешение – квазирешение.

3. Внутригрупповые конфликты – это конфликты между...
 - а) индивидом и интересами группы;
 - б) интересами отдельных индивидов;
 - в) интересами групп;
 - г) интересами государственных и муниципальных органов власти.

4. Структура конфликта – это...
 - а) комплекс взаимосвязанных задач решения конфликта;
 - б) совокупность его устойчивых связей, обеспечивающих целостность конфликта и его функционирование какое-то время в пространстве;
 - в) схема профессиональных взаимосвязей субъектов конфликта;
 - г) конфликт нельзя структурировать.

5. Основные этапы структуризации конфликта:
 - а) определение субъектов, объекта и динамики конфликта;
 - б) определение основных направлений развития конфликта;
 - в) выявление субъектов конфликта, определение арбитра и создание

условий для привлечения медиаторов к разрешению конфликта;
г) выявление предмета конфликта и контрдействий субъектов.

Контрольные задания:

Задание 1.

На предприятии вводят график с увеличенной продолжительностью рабочего дня. Данную тему обсуждают на собрании, и общение на собрании постепенно превращается в конфликт.

Вопрос:

1. Определите объект конфликта в данной ситуации.
2. Определите предмет конфликта в данной ситуации.
3. Дайте краткую рекомендацию разрешения конфликта.

Тема 2. Типология конфликтов в системе публичного управления и стратегии их разрешения. ПК-1.5.

Тестовые задания:

Внимательно прочитать текст заданий. В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выбрать один верный ответ и записать только его букву.

1. В зарубежной практике для профилактики конфликта интересов используют...

- а) физические и моральные наказания провинившихся;
- б) кодексы поведения государственных и муниципальных должностных лиц;
- в) премирования лиц, которые в течении 5 лет не были замешаны в конфликтах интересов;
- г) обучающие программы в дошкольных заведениях.

2. Конфликт интересов на государственной (муниципальной) службе – это....:

- а) конфликт, обусловленный неспособностью органов государственной власти доступно разъяснить гражданам цели и мотивы деятельности органов власти;
- б) конфликт между общественно-правовыми обязанностями и частными интересами должностного лица государственной (муниципальной) власти;
- в) конфликт, обусловленный неспособностью государственных органов организовывать практическое выполнение принимаемых политическими лидерами и руководителями решений;
- г) конфликты, порождаемые борьбой за ослабление зависимости от

других вертикальных и горизонтальных структур, корпоративными интересами служащих, различиями в статусных и текущих полномочиях.

3. Внутриорганизационные конфликты в государственных (муниципальных) учреждениях делятся на конфликты:

- а) между центральным и региональным органом власти;
- б) между личностью и коллективом, между структурными подразделениями разных уровней управления;
- в) между структурными звеньями, между структурными звеньями и организацией в целом.

4. Стратегия уклонения – это...

- а) частичное, временное удовлетворение интересов другой стороны конфликта;
- б) стремление удовлетворить собственные интересы в ущерб другим участникам конфликта;
- в) уход от решения проблемы, желание выиграть время или нежелание решать проблему вообще.

5. Стратегия компромисса – это...

- а) стремление удовлетворить собственные интересы в ущерб другим участникам конфликта;
- б) частичное, временное удовлетворение интересов другой стороны конфликта;
- в) уход от решения проблемы, желание выиграть время или нежелание решать проблему вообще.

6. Стратегия приспособления – это...

- а) признание различий во мнениях и готовность понять позицию другой стороны, разобраться в причинах конфликта и найти удовлетворение интересов всех сторон в конфликте;
- б) подавление, сглаживание конфликта, конформизм, вынужденный или добровольный отказ от борьбы и сдача своих позиций, согласие делать то, что хочет другая сторона;
- в) стремление удовлетворить собственные интересы в ущерб другим участникам конфликта.

Контрольные задания:

Задание 1.

Конфликт в клинике.

1. Как разрешить возникшую конфликтную ситуацию, кому отдать предпочтение при пересадке донорского сердца?

2. Как можно было бы вообще исключить возможность возникновения в клинике ситуаций подобного рода?

В больнице, специализирующейся по пересадке донорского сердца, возникла следующая конфликтная ситуация:

В больницу поступило очередное донорское сердце. На очереди по его пересадке в клинике находилось четыре человека:

- пожилой профессор, занимающийся разработкой вакцины против рака, работа которого находится в стадии завершения;
- шестнадцатилетняя беременная девушка, сирота;
- молодая симпатичная, обаятельная женщина, пользовавшаяся исключительной любовью сотрудников больницы: врач той же больницы, также нуждавшийся в пересадке сердца;
- учительница, мать двоих детей, только что похоронившая мужа, погибшего в автокатастрофе.

Поскольку каждому из больных оставалось жить не более месяца, ситуация сложилась критическая.

Тема 3. Конфликт интересов. УК-3.2, ПК-1.4.

Тестовые задания:

Внимательно прочитать текст заданий. В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выбрать один верный ответ и записать только его букву.

1. В зарубежной практике для профилактики конфликта интересов используют...

- а) физические и моральные наказания провинившихся;
- б) кодексы поведения государственных и муниципальных должностных лиц;
- в) премирования лиц, которые в течении 5 лет не были замешаны в конфликтах интересов;
- г) обучающие программы в дошкольных заведениях.

2. Конфликт интересов на государственной (муниципальной) службе – это....:

- а) конфликт, обусловленный неспособностью органов государственной власти доступно разъяснить гражданам цели и мотивы деятельности органов власти;
- б) конфликт между общественно-правовыми обязанностями и частными интересами должностного лица государственной (муниципальной) власти;
- в) конфликт, обусловленный неспособностью государственных органов организовывать практическое выполнение принимаемых политическими лидерами и руководителями решений;
- г) конфликты, порождаемые борьбой за ослабление зависимости от других вертикальных и горизонтальных структур, корпоративными интересами служащих, различиями в статусных и текущих полномочиях.

3. Конфликты интересов делятся на следующие категории:

- а) денежные и неденежные;
- б) мнимые и реальные;
- в) ситуативные и внутрисистемные;
- г) государственные и муниципальные.

4. В основе конфликта интересов лежит:

- а) должностная обязанность чиновника, регламентирующая его действия в определенных инструкцией ситуациях;
- б) личная заинтересованность должностного лица, которая влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей;
- в) право должностного лица выполнять предписанные ему полномочия;
- г) обязанность должностного лица исполнять свои должностные обязанности предусмотренные должностной инструкцией.

Контрольные задания:

Задание 1.

Муниципальный служащий назначен на проведение контрольной проверки результатов работы за 2024 год администрации села Макеево. Для своей поездки в село служащий берет автомобиль, принадлежащий муниципалитету. Данный автомобиль персонально закреплен за муниципальным служащим, занимающим должность, предполагающую предоставление служебного автомобиля, а также в связи с тем, что в его должностные обязанности входит выполнение работы, связанной со служебными поездками на основании распоряжения администрации. Следуя в село Макеево и не отклоняясь от курса муниципальный служащий заезжает в школу за своим ребенком, с которым и едет на проверку.

Вопрос: правомочны ли действия муниципального служащего, связанные с использованием автомобиля для поездки на проверку в село Макеево и заездом в школу за ребенком?

Задание 2.

Полномочный посол Российской Федерации во Франции за выдающиеся гражданские заслуги представлен президентом Французской Республики к награде «Орден Почетного легиона».

Вопрос: Может ли государственный служащий в данном случае принять награду?

Задание 3.

Двоюродный брат государственного служащего выполняет оплачиваемую работу в организации, которая является аффилированной с иной

организацией, в отношении которой государственный служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Вопрос: Является ли данная ситуация конфликтом интересов на государственной гражданской службе? Определите последовательность действий государственного служащего и его руководства в сложившейся ситуации.

Задание 4.

Государственный служащий после увольнения с государственной службы ведет переговоры о трудоустройстве на работу в организацию, в отношении которой он осуществлял ранее отдельные функции государственного управления. С даты увольнения не прошло двух лет. Занимаемая ранее должность государственной гражданской службы включена в соответствующий Перечень должностей государственной службы для уведомления о приеме на работу.

Вопрос: Является ли данная ситуация конфликтом интересов на государственной гражданской службе? Определите последовательность действий государственного служащего и его потенциального работодателя в сложившейся ситуации.

Задание 5.

Внимательно прочтите текст задания, вникните в суть вопроса, продумать логику и полноту ответа, записать развернутый ответ, используя четкие компактные формулировки

Текст задания

Государственный служащий получает звание почетного профессора менеджмента Кельнского университета (Германия).

Вопрос: Является ли данный случай конфликтом интересов? Как в этом случае должен поступить государственный служащий?

Задание 6.

Внимательно прочтите текст задания, вникните в суть вопроса, продумать логику и полноту ответа, записать развернутый ответ, используя четкие компактные формулировки

Текст задания

Государственный служащий получает подарок в связи с празднованием дня рождения от своего непосредственного подчиненного.

Вопрос: Является ли данный случай конфликтом интересов? Как в этом случае должен поступить государственный служащий?

Тема 4. Трудовые конфликты. УК-3.2, ПК-1.4.

Тестовые задания:

Внимательно прочитать текст заданий. В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выбрать один верный ответ и записать только его букву.

1. Под трудовым конфликтом понимается:
- а) разногласия между двумя хозяйствующими организациями;
 - б) разногласия между руководством предприятия и его собственником относительно распределения прибыли;
 - в) разногласия между разными ветвями профсоюзного движения в борьбе за привлечение членов организации;
 - г) разногласия между работодателем и работником (группой работников) относительно условий труда и его оплаты.

2. Социальное партнерство представляет собой:
- а) систему взаимоотношений между различными группами работников одного предприятия, имеющую формальные и неформальные межличностные связи;
 - б) социальный диалог между работодателем и собственником предприятия;
 - в) систему взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников;
 - г) систему социального диалога между государственными органами власти и иностранными собственниками предприятий.

3. Социальное партнерство как особая система общественных отношений реализуется на основе:
- а) договоров и соглашений, взаимных уступок, путем достижения компромисса и согласия между работодателем и работниками (их представителями);
 - б) директивного распределения прав и обязанностей между работниками и работодателями;
 - в) международных договоров и соглашений в социально-трудовой сфере между работодателями и государственными органами власти;
 - г) социального консенсуса между представителями собственников предприятий и местными органами власти.

Контрольные задания:

Задание 1.

Текст задания

Иванов И.И. работал вахтовым методом в организации с мая по сентябрь 2024 года, а потом уволился по собственному желанию. Форма оплаты его труда – сдельная. Также полагалась вахтовая надбавка – 250% от тарифной ставки с умножением на районный коэффициент 1,25.

Иванов И.И. подал в суд иск о взыскании с работодателя не выплаченной

зарплаты. В исковом заявлении он утверждал, что по условиям трудового договора работодатель должен был заплатить ему 270 644,00 руб. за период работы, а начислил только 163 682,00 руб. Он хотел взыскать недополученную зарплату, а также денежную компенсацию за ее задержку, возмещение морального вреда, расходы на юриста и специалиста, рассчитавшего Иванову И.И. размер недополученной зарплаты, авиаперелет с вахты домой. Последнее его требования – авиаперелет – в трудовым договором Иванова И.И. не регламентировалась.

Вопрос: Правомерны ли действия Иванова И.И., связанные:

а) с тем, что он сразу обратился в суд, а не предпринял попыток решить конфликт другими способами?

б) требованиями выплатить недоначисленную зарплату, компенсацию морального вреда и возместить расходы на юриста и услуги эксперта, который определил размер зарплаты, положенной ему, и компенсировать оплату авиабилета?

Задание 2.

Ниже перечислены этапы решения трудового конфликта. Установите правильную последовательность действий, которые должен предпринять работник и работодатель для урегулирования конфликта между ними. Расставьте цифры от 1 до 7 в порядке выполнения этапов.

Этапы:

1. Обращение в трудовую инспекцию или суд для разрешения конфликта.

2. Проведение переговоров между сторонами для поиска компромисса.

3. Выявление причин конфликта и сбор информации от всех участников.

4. Оформление письменного соглашения или приказа по результатам урегулирования конфликта.

5. Обращение к непосредственному руководителю для попытки урегулирования конфликта на месте.

6. Привлечение медиатора или комиссии по трудовым спорам (КТС) для посредничества.

7. Анализ ситуации и оценка возможных последствий конфликта для обеих сторон.

Задание 3.

Прочитайте текст и установите последовательность действий

Статьей 401 «Примирительные процедуры» Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.12.2024) установлен порядок разрешения коллективного трудового спора. Потенциально возможные этапы разрешения коллективного трудового спора:

А) Суд;

Б) Рассмотрение спора с участием посредника (иногда этот этап можно пропустить);

- В) Примирительная комиссия;
- Г) Трудовой арбитраж;
- Д) Забастовка.

Задание 4.

Внимательно прочтите текст задания, вникните в суть вопроса, продумать логику и полноту ответа, записать развернутый ответ, используя четкие компактные формулировки

Текст задания

Представители трудового коллектива подали коллективный иск в суд на неправомерные действия работодателя, связанные с исключением из коллективного договора положений, дающих право каждому работнику один раз в год получать материальную помощь к отпуску в размере оклада. Суд отказал им в принятии иска на том основании, что коллективный трудовой спор не решается в суде, а первым разрешительным спор действием является рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, которая создается на предприятии.

Вопрос: правомочен ли отказ суда в рассмотрении коллективного трудового спора?

Задание 5.

Внимательно прочтите текст задания, вникните в суть вопроса, продумать логику и полноту ответа, записать развернутый ответ, используя четкие компактные формулировки

Текст задания

Работодатель отказал представителям трудового коллектива в урегулировании коллективного трудового спора на том основании, что разрешение споров такого вида осуществляется исключительно по инициативе работодателя или его представителя.

Вопрос: правомочен ли отказ работодателя от разрешения коллективного трудового спора?

Тема 5. Роль переговоров в разрешении конфликта. ПК-1.4.

Тестовые задания:

Внимательно прочтите текст заданий. В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выбрать один верный ответ и записать только его букву.

1. Правильно организованные переговоры проходят последовательно несколько стадий:

- а) определение переговорщика, обращение к медиатору, завершение переговоров;
- б) подготовка к переговорам, определение своих позиций сторонами,

поиск взаимоприемлемого решения, завершение переговоров;

в) начало переговоров, завершение переговоров;

г) определение предмета конфликта, подготовка искового заявления, завершение переговоров.

2. Рациональные переговоры основываются на таких основополагающих принципах:

а) дегуманизация оппонента, правовое обеспечение решения конфликта, обязательное привлечение третьей стороны;

б) равноправие сторон конфликта, копировании действий оппонента, обязательном контрдействии, концентрация на личности оппонента;

в) концентрация на теме переговоров, концентрация на интересах оппонентов, применение объективных критериев, поиск альтернативных вариантов;

г) применение упреждающих действий, поиск альтернативных вариантов, концентрация на интересах оппонентов, психологическое давление на оппонента.

Тема 6. Деятельность руководящих работников органов власти по урегулированию конфликтных ситуаций. ПК-1.4, ПК-1.5.

Контрольные задания:

1. Определите конфликтные стороны. 2. Назовите противоречия между конфликтующими сторонами. 3. Определите возможные причины, объект и предмет конфликта. 4. Укажите возможные способы разрешения конфликтной ситуации.

Задание 1.

Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности.

Вновь принятый работник с воодушевлением приступает к работе, демонстрируя большую работоспособность и добросовестность. Видя это, руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя в заработной плате и не повышая в должности.

Спустя определенное время работник начинает проявлять признаки недовольства, которые вызывают вначале недоумение руководства, а затем и раздражение, что «работник испортился». Назревает конфликт.

Задание 2.

Давая задание на день, заведующая отделом сказала главному специалисту, что сегодня поступившие заявки проверять не нужно, т.к. данные подведомственные организации надежные и никогда не подводили, а лучше выполнить другое задание – привести в порядок накопившуюся документацию.

После обеда вернувшись с совещания заведующая обрушилась на главного специалиста с критикой, почему она не проверяет заявки, а «перекладывает бумажки». Главный специалист напомнила устное распоряжение самой заведующей, но в ответ получила угрозу наказания.

Задание 3.

В пункте пропуска (проходная) на государственное предприятие нет официально установленного обеденного перерыва для работников. Поскольку пункт пропуска должен работать в рабочее время постоянно, работники уходят обедать, подменяя друг друга. Во время обеда появляется начальник отдела охраны. Видя, что работник нет, он врывается в помещение, где работник обедает и требует, чтобы тот вернулся на рабочее место. Никакие оправдания работника, что невозможно всю смену работать без обеда, что обед по Трудовому кодексу обязателен, что его подменяют, – слушать не хочет и угрожает увольнением.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.3. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ 1.

Темы 1-3.

Опрос:

Вопросы для опроса:

№ п.п.	Содержание вопроса
1.	Понятие конфликта, его признаки и типы
2.	Структура конфликта, его функции и свойства
3.	Понятие и характеристика предмета и объекта конфликта
4.	Конфликт в системе государственного и муниципального управления: роль и особенности проявления
5.	Типы конфликтов в системе государственного и муниципального управления и их краткая характеристика
6.	Стратегии управления конфликтом
7.	Технологии контроля и урегулирования конфликтов в государственной (муниципальной) сфере
8.	Понятие конфликта интересов и личной заинтересованности
9.	Категории и сферы конфликта интересов
10.	Процедура предотвращения конфликта интересов
11	Кодекс поведения государственных и муниципальных должностных лиц

Критерии оценивания опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.
------	--

Доклад:

Тематика докладов:

1. Механизмы разрешения конфликтов в государственной и муниципальной сферах.
2. Антикризисное управление в разрешении конфликтов в государственной и муниципальной сферах.
3. Корпоративная этика как инструмент предупреждения конфликтов.
4. Условия перерастания возникшего противоречия в конфликтную ситуацию.
5. Конструктивные и деструктивные функции конфликта.
6. Объективные и субъективные факторы возникновения конфликтов.
7. Специфика конфликта в организациях государственной и муниципальной собственности.
8. Трудности профилактики конфликтов и способы их предупреждения в системе государственного (муниципального) управления.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается

логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Внимательно прочитать текст заданий. В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выбрать один верный ответ и записать только его букву.

1. Стадии развития конфликта:
 - а) противоборство – эскалация – судебное разбирательство;
 - б) осознание начала конфликта – привлечение арбитра (медиатора);
 - в) возникновение конфликта – противоборство (эскалация) – разрешение конфликта;
 - г) возникновение конфликта – осознание начала конфликта – определение субъектов конфликта.

2. Объект конфликта – это...

а) реально существующий элемент материального мира или социальной реальности, по поводу которого возникает столкновение интересов противоборствующих сторон;

б) противоречия, которые возникают между взаимодействующими сторонами и которые они пытаются разрешить посредством противоборства;

в) комплекс взаимоотношений противоборствующих сторон, которые управляются одной из сторон конфликта.

3. Объект конфликта должен обладать следующей характеристикой:

а) быть популярным;

б) быть дефицитным;

в) быть профицитным;

г) быть материальным.

4. Конфликты между административными структурами и организациями государственного и частного секторов делятся на группы:

а) между структурными подразделениями одного органа власти;

б) между двумя и более организациями частного сектора, а также между организациями государственного (муниципального) управления;

в) между органами государственного и муниципального управления;

г) между органами государственного (муниципального) управления и подчиненными им предприятиями, а также между государственными (муниципальными) учреждениями и частным сектором.

5. Самый распространенный тип выражения конфликта между органами государственного (муниципального) управления и населением:

а) объявление военных действий и захват ключевых зданий;

б) подготовка коллективных письменных жалоб на имя первого руководителя органа власти;

в) гражданское неповиновение выражающееся в массовых протестных выступлениях (демонстрации, пикетирование, забастовки);

г) такого типа конфликта не существует.

6. Стратегия конкуренции – это...

а) стремление удовлетворить собственные интересы в ущерб другим участникам конфликта;

б) подавление, сглаживание конфликта, конформизм, вынужденный или добровольный отказ от борьбы и сдача своих позиций, согласие делать то, что хочет другая сторона;

в) признание различий во мнениях и готовность понять позицию другой стороны, разобраться в причинах конфликта и найти удовлетворение интересов всех сторон в конфликте.

7. Процедура предотвращения конфликта интересов включает:
- а) выявление и предупреждение конфликта интересов и ликвидация его последствий;
 - б) информирование вышестоящего руководства и подчиненных о негативных последствиях конфликта интересов;
 - в) ничего не надо делать, так как конфликт интересов разрешить сам собой;
 - г) информирование органов защиты правопорядка о наличии конфликта интересов и совместная разработка мер противодействия.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

КТ 2.

Темы 4-6.

Опрос:

Вопросы для опроса:

№ п.п.	Содержание вопроса
1.	Понятие «трудовой конфликт»
2.	Причины трудовых конфликтов
3.	Формы разрешения трудового конфликта
4.	Организационные институты разрешения трудовых конфликтов
5.	Порядок разрешения индивидуального трудового спора
6.	Порядок разрешения коллективного трудового спора
7.	Государственная служба по труду и занятости
8.	Социальное партнерство

9.	Сущность переговоров, основные условия и стадии их реализации
10.	Рациональные переговоры
11	Стратегия и тактика ведения переговоров и их содержание
12	Роль управленца в конфликте
13	Разрешение конфликта: сущность и этапы
14	Факторы, которые необходимо учитывать при разрешении конфликта
15	Средства оптимального выхода из конфликта
16	Варианты посредничества

Критерии оценивания опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Доклад:

Тематика докладов:

1. Модели человеческого взаимодействия в конфликтной ситуации
2. Роль медиатора в урегулировании конфликта.
3. Переговоры как способ разрешения конфликтов.

4. Социально-психологические технологии управления конфликтами в организации.
5. Конфликтогенные факторы взаимодействия граждан с чиновниками.
6. Способы и средства практического влияния на состояние и направленность конфликтов в государственной (муниципальной) сфере.
7. Современный менеджмент в сфере профилактики конфликтов в системе государственного (муниципального) управления.

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Внимательно прочитать текст заданий. В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выбрать один верный ответ и записать только его букву.

1. Трудовой конфликт это:
 - а) разногласия между разными ветвями профсоюзного движения в борьбе за привлечение членов организации;
 - б) разногласия между руководством предприятия и его собственником относительно распределения прибыли;
 - в) разногласия между двумя хозяйствующими организациями;
 - г) разногласия между работодателем и работником (группой работников) относительно условий труда и его оплаты.

2. Являются ли такие виды стратегии ведения переговоров как позиционный торг и партнерский подход наиболее распространенными?
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) затрудняюсь ответить.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

Контрольные задания:

Задание 1.

Постоянные затраты компании составляют 200 тыс. руб., переменные издержки на единицу продукции — 60 руб., цена единицы продукции — 100 руб. Фактический объем продаж продукции равен 8 тыс. шт.

Рассчитайте критический объем продаж, запас финансовой прочности, операционный рычаг. Сделайте выводы об уровне операционного риска в компании.

Задание 2.

Торговая компания покупает товар по цене 3500 руб./ед., несет затраты на перевозку и хранение этого товара в размере 500 руб./ед. и перепродает товар по цене 4600 руб./ед. Среднегодовой объем реализации — 100 000 ед. товара, длительность отсрочки платежа покупателями — 40 дней, средний период просрочки платежей — 2 дня.

Требует

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

5.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами задач. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей решения задач, затем приступает к решению. Необходимо

дать ответ в письменном виде, подробно изложив ход решения, при необходимости завершить решение выводами.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Сущность конфликта, его функции, свойства и особенности развития. УК-3.2.

1. Вопросы открытого типа:

1. Содержание понятия «конфликт»: определение, признаки, условия и классификация конфликтов.
2. Функции и свойства конфликта.

2. Контрольные задания:

Задание 1.

На предприятии вводят график с увеличенной продолжительностью рабочего дня. Данную тему обсуждают на собрании, и общение на собрании постепенно превращается в конфликт.

Вопрос:

1. Определите объект конфликта в данной ситуации.
2. Определите предмет конфликта в данной ситуации.
3. Дайте краткую рекомендацию разрешения конфликта.

3. Тестовые задания.

Внимательно прочитайте текст заданий. В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выбрать один верный ответ и записать только его букву.

1. Под конфликтом понимается:

- а) объединение субъектов с целью решения общей задачи;
- б) столкновение субъектов, связанное с наличием несовпадающих или противоположных интересов;
- в) вид государственного управления в системе муниципальной власти;
- г) комплекс стимулирующих инструментов и мотивирующих механизмов, направленных на решение социально-экономических задач общества.

2. Одно из основных свойств конфликта «периодичность» развивается по схеме:

- а) постановка цели – определение задач – установка приоритетов;
- б) концепция – стратегия – программа;
- в) действие – контрдействие – контрконтрдействие;
- г) решение – антирешение – квазирешение.

Тема 2. Типология конфликтов в системе публичного управления и стратегии их разрешения. ПК-1.5.

1. Вопросы открытого типа:

1. Особенности трактовки и содержания конфликтов в системе государственного и муниципального управления.
2. Типы конфликтов в системе государственного и муниципального управления.
3. Стратегии управления конфликтом.

2. Контрольные задания:

Задание 1.

1. Как разрешить возникшую конфликтную ситуацию, кому отдать предпочтение при пересадке донорского сердца?

2. Как можно было бы вообще исключить возможность возникновения в клинике ситуаций подобного рода?

В больнице, специализирующейся по пересадке донорского сердца, возникла следующая конфликтная ситуация:

В больницу поступило очередное донорское сердце. На очереди по его пересадке в клинике находилось четыре человека:

- пожилой профессор, занимающийся разработкой вакцины против рака, работа которого находится в стадии завершения;
- шестнадцатилетняя беременная девушка, сирота;
- молодая симпатичная, обаятельная женщина, пользовавшаяся исключительной любовью сотрудников больницы: врач той же больницы, также нуждавшийся в пересадке сердца;
- учительница, мать двоих детей, только что похоронившая мужа, погибшего в автокатастрофе.

Поскольку каждому из больных оставалось жить не более месяца, ситуация сложилась критическая.

3. Тестовые задания:

Внимательно прочитать текст заданий. В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выбрать один верный ответ и записать только его букву.

1. В зарубежной практике для профилактики конфликта интересов используют...

- а) физические и моральные наказания провинившихся;
- б) кодексы поведения государственных и муниципальных должностных лиц;
- в) премирования лиц, которые в течении 5 лет не были замешаны в конфликтах интересов;
- г) обучающие программы в дошкольных заведениях.

2. Конфликт интересов на государственной (муниципальной) службе – это...:

- а) конфликт, обусловленный неспособностью органов государственной власти доступно разъяснить гражданам цели и мотивы деятельности органов власти;
- б) конфликт между общественно-правовыми обязанностями и частными интересами должностного лица государственной (муниципальной) власти;
- в) конфликт, обусловленный неспособностью государственных органов организовывать практическое выполнение принимаемых политическими лидерами и руководителями решений;
- г) конфликты, порождаемые борьбой за ослабление зависимости от других вертикальных и горизонтальных структур, корпоративными интересами служащих, различиями в статусных и текущих полномочиях.

Тема 3. Конфликт интересов. УК-3.2, ПК-1.4.

1. Вопросы открытого типа:

- 1. Понятие конфликта интересов и личной заинтересованности.
- 2. Категории и сферы конфликта интересов.

2. Контрольные задания:

Задание 1.

Муниципальный служащий назначен на проведение контрольной проверки результатов работы за 2024 год администрации села Макеево. Для своей поездки в село служащий берет автомобиль, принадлежащий муниципалитету. Данный автомобиль персонально закреплен за муниципальным служащим, занимающим должность, предполагающую предоставление служебного автомобиля, а также в связи с тем, что в его должностные обязанности входит выполнение работы, связанной со служебными поездками на основании распоряжения администрации. Следуя в село Макеево и не отклоняясь от курса муниципальный служащий заезжает в школу за своим ребенком, с которым и едет на проверку.

Вопрос: правомочны ли действия муниципального служащего, связанные с использованием автомобиля для поездки на проверку в село Макеево и заездом в школу за ребенком?

3. Тестовые задания:

Внимательно прочитать текст заданий. В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выбрать один верный ответ и записать только его букву.

1. В зарубежной практике для профилактики конфликта интересов используют...

- а) физические и моральные наказания провинившихся;
- б) кодексы поведения государственных и муниципальных должностных лиц;
- в) премирования лиц, которые в течении 5 лет не были замешаны в конфликтах интересов;
- г) обучающие программы в дошкольных заведениях.

2. Конфликт интересов на государственной (муниципальной) службе – это...:

- а) конфликт, обусловленный неспособностью органов государственной власти доступно разъяснить гражданам цели и мотивы деятельности органов власти;
- б) конфликт между общественно-правовыми обязанностями и частными интересами должностного лица государственной (муниципальной) власти;
- в) конфликт, обусловленный неспособностью государственных органов организовывать практическое выполнение принимаемых политическими лидерами и руководителями решений;
- г) конфликты, порождаемые борьбой за ослабление зависимости от других вертикальных и горизонтальных структур, корпоративными интересами служащих, различиями в статусных и текущих полномочиях.

Тема 4. Трудовые конфликты. УК-3.2, ПК-1.4.

1. Вопросы открытого типа.

- 1. Понятие «трудовой конфликт».
- 2. Причины трудовых конфликтов.
- 3. Формы разрешения трудового конфликта.

2. Контрольные задания:

Задание 1.

Иванов И.И. работал вахтовым методом в организации с мая по сентябрь 2024 года, а потом уволился по собственному желанию. Форма оплаты его труда – сдельная. Также полагалась вахтовая надбавка – 250% от тарифной ставки с умножением на районный коэффициент 1,25.

Иванов И.И. подал в суд иск о взыскании с работодателя не выплаченной зарплаты. В исковом заявлении он утверждал, что по условиям трудового договора работодатель должен был заплатить ему 270 644,00 руб. за период

работы, а начислил только 163 682,00 руб. Он хотел взыскать недополученную зарплату, а также денежную компенсацию за ее задержку, возмещение морального вреда, расходы на юриста и специалиста, рассчитавшего Иванову И.И. размер недополученной зарплаты, авиаперелет с вахты домой. Последнее его требования – авиаперелет – в трудовом договоре Иванова И.И. не регламентировалась.

Вопрос: Правомерны ли действия Иванова И.И., связанные:

а) с тем, что он сразу обратился в суд, а не предпринял попыток решить конфликт другими способами?

б) требованиями выплатить недоначисленную зарплату, компенсацию морального вреда и возместить расходы на юриста и услуги эксперта, который определил размер зарплаты, положенной ему, и компенсировать оплату авиабилета?

3. Тестовые задания:

Внимательно прочитайте текст заданий. В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выбрать один верный ответ и записать только его букву.

1. Под трудовым конфликтом понимается:

а) разногласия между двумя хозяйствующими организациями;

б) разногласия между руководством предприятия и его собственником относительно распределения прибыли;

в) разногласия между разными ветвями профсоюзного движения в борьбе за привлечение членов организации;

г) разногласия между работодателем и работником (группой работников) относительно условий труда и его оплаты.

2. Социальное партнерство представляет собой:

а) систему взаимоотношений между различными группами работников одного предприятия, имеющую формальные и неформальные межличностные связи;

б) социальный диалог между работодателем и собственником предприятия;

в) систему взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников;

г) систему социального диалога между государственными органами власти и иностранными собственниками предприятий.

Тема 5. Роль переговоров в разрешении конфликта. ПК-1.4.

1. Вопросы открытого типа.

1. Сущность переговоров, основные условия и стадии их реализации.

2. Рациональные переговоры.

2. Тестовые задания:

Внимательно прочитать текст заданий. В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выбрать один верный ответ и записать только его букву.

1. Правильно организованные переговоры проходят последовательно несколько стадий:

- а) определение переговорщика, обращение к медиатору, завершение переговоров;
- б) подготовка к переговорам, определение своих позиций сторонами, поиск взаимоприемлемого решения, завершение переговоров;
- в) начало переговоров, завершение переговоров;
- г) определение предмета конфликта, подготовка искового заявления, завершение переговоров.

2. Рациональные переговоры основываются на таких основополагающих принципах:

- а) дегуманизация оппонента, правовое обеспечение решения конфликта, обязательное привлечение третьей стороны;
- б) равноправие сторон конфликта, копировании действий оппонента, обязательном контрдействии, концентрация на личности оппонента;
- в) концентрация на теме переговоров, концентрация на интересах оппонентов, применение объективных критериев, поиск альтернативных вариантов;
- г) применение упреждающих действий, поиск альтернативных вариантов, концентрация на интересах оппонентов, психологическое давление на оппонента.

Тема 6. Деятельность руководящих работников органов власти по урегулированию конфликтных ситуаций. ПК-1.4, ПК-1.5.

1. Вопросы открытого типа,

1. Роль управленца в конфликте.
2. Разрешение конфликта: сущность и этапы.

2. Контрольные задания:

Задание 1.

Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности.

Вновь принятый работник с воодушевлением приступает к работе,

демонстрируя большую работоспособность и добросовестность. Видя это, руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя в заработной плате и не повышая в должности.

Спустя определенное время работник начинает проявлять признаки недовольства, которые вызывают вначале недоумение руководства, а затем и раздражение, что «работник испортился». Назревает конфликт.

Задание 2.

Давая задание на день, заведующая отделом сказала главному специалисту, что сегодня поступившие заявки проверять не нужно, т.к. данные подведомственные организации надежные и никогда не подводили, а лучше выполнить другое задание – привести в порядок накопившуюся документацию.

После обеда вернувшись с совещания заведующая обрушилась на главного специалиста с критикой, почему она не проверяет заявки, а «перекладывает бумажки». Главный специалист напомнила устное распоряжение самой заведующей, но ответ получила угрозу наказания.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	90-100
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	75-89
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	60-74
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей,	1-59

обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	
---	--

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или

ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная

продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Скибицкий Э. Г., Китова Е. Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019 – 196 с.
2. Кузичева Н. Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса: учебное пособие. Мичуринск : Изд-во Мичуринского

ГАУ, 2019. – 203 с.

3. Формирование конфликтологической компетентности менеджера по управлению персоналом : монография / Калмыкова О. Ю. [и др.]. – Самара : Самарский государственный технический университет, 2019. – 300 с.

8.2. Дополнительная литература

1. Никифорова О. А. Управление конфликтами (государственное и муниципальное управление): учебное пособие. – Кемерово: Кузбасский государственный технический университет, 2024. – 143 с.

2. Андруник А. П. Управление конфликтами в организации: учебное пособие. – Москва: Академия управления МВД России, 2022. – 121 с.

3. Черкасская Г. В., Бадхен М. Л. Управление конфликтами: учебник и практикум для вузов. – Москва: Юрайт, 2025. – 249 с.

4. Емельянов С. М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум. – Москва: Юрайт, 2025. – 222 с.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»

Указ Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов»

8.4. Интернет-ресурсы

<http://www.ezproxy.ranepa.ru:3561/login?url=http://www.biblio-online.ru/>

<http://www.ezproxy.ranepa.ru:3561/login?url=http://iprbookshop.ru/>

<http://www.consultant.ru/>

<http://www.biblioclub.ru/>

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

Требования отсутствуют.