

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Тульский государственный университет»

Институт гуманитарных и социальных наук  
Кафедра «Социологии и политологии»

Утверждено на заседании кафедры  
социологии и политологии  
«14» января 2022 г., протокол № 5

Заведующий кафедрой



И.А. Батанина

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ) ДЛЯ  
ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И  
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)  
«Социальные конфликты в современной России»**

**основной профессиональной образовательной программы  
высшего образования – программы магистратуры**

по направлению подготовки  
**39.04.01 Социология**

с направленностью (профилем)  
**Социальная структура, социальные институты и процессы**

Формы обучения: очная, заочная

Идентификационный номер образовательной программы: 390401-01-22

Тула 2022 год

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**  
**фонда оценочных средств (оценочных материалов)**

**Разработчик:**

Киняшева Ю.Б., доц., канд. полит. наук

---

(ФИО, должность, ученая степень, ученое звание)



---

(подпись)

## 1. Описание фонда оценочных средств (оценочных материалов)

Фонд оценочных средств (оценочные материалы) включает в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю). Указанные контрольные задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины (модуля), а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

Полные наименования компетенций и индикаторов их достижения представлены в общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

## 2. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

### Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-1.1)

1. Способность человека оптимально организовать свое поведение в трудных ситуациях социального взаимодействия, бесконфликтно решать возникшие проблемы в отношениях с другими людьми – это...?

- а) социальная напряженность;
- б) психическая напряженность;
- в) конфликтоустойчивость;
- г) эмоциональное равновесие;
- д) социальное равновесие;
- е) психическая уравновешенность в конфликте.

2. Какой стиль поведения в конфликте предпочтет человек, утверждающий: «Меня не беспокоит то, что думают другие. Я собираюсь доказать им, что у меня есть свое решение проблем».

- а) конкуренция;
- б) сотрудничество;
- в) компромисс;
- г) избегание;
- д) приспособление.

3. Характеристика личности, состоящая в сохранении оптимального функционирования психики в условиях фрустрирующего и стрессогенного воздействия трудной ситуации – это...?

- а) психологическая устойчивость;
- б) психическая напряженность;
- в) социальная напряженность;
- г) тип нервной системы;
- д) мотивация человека.

4. Какое из приведенных ниже определений понятия «управление конфликтом» наиболее полно отражает сущность данного процесса?

а) это целенаправленный управленческий процесс, связанный с воздействием на причины конфликта и их устранением;

б) это целенаправленное воздействие субъектов на конфликт с целью его конструктивного разрешения;

в) это целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на динамику конфликта в интересах развития или разрушения той социальной системы, к

которой имеет отношение данный конфликт;

г) это организация жизнедеятельности субъектов социального взаимодействия, которая исключает или сводит к минимуму вероятность конфликта между ними.

### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-1.2)**

1. На основании анализа различных определений социального конфликта, выделите существенные его признаки.

2. Рассмотрите причины, функции и структуру социального конфликта. Проиллюстрируйте причины и функции социального конфликта примерами из российской действительности.

3. На основании анализа конкретного социального конфликта опишите его структурные элементы (субъекты конфликта, объект и предмет конфликта, мотивы и позиции сторон, образ конфликтной ситуации, влияние внешних факторов на развитие конфликта) и разработайте свой вариант схемы структуры конфликта.

4. Рассмотрите процесс управления социальными конфликтами со стороны всех участников процесса.

### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-1.3)**

1. Разработка плана действий сторон в конкретном конфликте (по выбору студента) в случае противоположных и сходных интересов. Проект конфликта должен включать следующие элементы: осознаваемые цели и мотивы соперничества или сотрудничества, эмоциональная оценка и рациональный расчет соотношения сил, мобилизация ресурсов, выбор модели поведения и средств достижения поставленных целей; коррекция способов поведения в связи с изменившейся ситуацией, выработка стратегии регулирования конфликта и выхода из него, учет последствий разрешения конфликта и осуществления интересов участников.

2. Какое влияние оказывает ситуационный фактор на поведение личности в конфликте?

3. Укажите основные стратегии поведения в конфликтной ситуации.

4. Дайте графическое изображение модели К. Томаса и Р. Килмена

### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-2 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-2.1)**

1. Институционализация конфликта — это:

а) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта;

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

в) форма привлечения общественности для разрешения конфликта;

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

д) обращение к медиатору.

2. На каком этапе регулирования конфликта участники соотносят свои возможности с возможностями оппонента?

а) признание конфликта конфликтующими сторонами;

б) структурирование конфликтующих групп;

в) институционализация конфликта;

г) легитимация конфликта;

д) редукция конфликта.

3. По мнению какого исследователя, использование термина «разрешение конфликта» отражает социологически ошибочную идеологию, согласно которой полное устранение конфликтов возможно и желательно, что вводит в заблуждение; более релевантным современным представлениям о конфликте является понятие регулирования.

- а) М. Дойч;
- б) Л. Козер;
- в) Р. Дарендорф;
- г) Дж. Рубин;
- д) А. Анцупов.

4. Какие условия необходимо учитывать при вмешательстве третьей стороны в конфликт по желанию сторон?

- а) между сторонами заключается соглашение, но необходим контроль за его выполнением;
- б) в условиях эскалации конфликта;
- в) одна из сторон использует силовые методы, которые ведут к серьезным последствиям;
- г) сторонами важно сохранить хорошие отношения и конфликт является не интенсивным;
- д) стороны не пришли к согласию, а у третьей стороны есть возможность удовлетворить интересы обеих сторон;
- е) стороны конфликта – отстаивают противоположные, взаимоисключающие интересы и не могут найти общих точек соприкосновения.

#### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-2 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-2.2)**

1. Какое место занимают социальные конфликты в структуре социальных взаимодействий.
2. Рассмотрите следующие понятия «разрешение конфликта», «управление конфликтом», «урегулирование конфликтом». Соотнесите содержательные объемы и сущностные характеристики данных понятий.
3. Проанализируйте на конкретном примере технологию разрешения социального конфликта в современной России.
4. Какие социальные конфликты легче поддаются разрешению в современной России? Аргументируйте свой ответ.

#### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-2 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-2.3)**

1. Обоснуйте, в каких ситуациях лучше применять ту или иную стратегию поведения в конфликтной ситуации.
2. Используя тест К.Томаса/ Р. Килмена и методику Дж. Скотта, определите, какой стратегии поведения вы отдаете предпочтение в конфликтных ситуациях.
3. Составьте план действий участников в конфликтной ситуации исходя из разных целей: 1) стимулирование конфликта; 2) разрешение конфликта; 3) завершение конфликта.
4. Какими методами возможно управления социальными конфликтами в современной России. Приведите примеры применения данных методов в современном обществе. Оцените эффективность их применения.

#### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.1)**

1. Определите, какая причина послужила основной возникновения организационного конфликта в следующем примере: «Одна сотрудница высказывает своей коллеге претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в ее работе. Так, в итоговом от-

чете были допущены ряд опечаток, которые в целом негативно отразилось на результатах работы всего отдела».

- а) структурно-организационные причины;
- б) функционально-организационные причины;
- в) личностно-функциональные причины;
- г) ситуативно-управленческие причины.

2. Определите, какая тактика участия третьей стороны в урегулировании конфликта использована в приведенном ниже примере? Пример: «В организацию на работу была принята новая сотрудница, Ольга Юрьевна, на должность начальника отдела документооборота. По мнению других работников, новая сотрудница не справляется со своими обязанностями, забывает выполнять поручения, допускает ошибки при составлении важных документов. Ольга Юрьевна считает, что работники организации относятся к ней предвзято. Она также утверждает, что выполняет свою работу качественно, однако огромный объем работы может повлечь незначительные ошибки. Постепенно конфликт выходит за рамки инцидента. Сотрудники отказываются работать вместе с Ольгой Юрьевной, готовы написать заявление об увольнении. Для разрешения данной ситуации коллектив работников обращается к руководителю. Руководитель «силовыми» методами принуждает стороны к решению конфликта: Ольга Юрьевна обязуется более ответственно подходить к выполнению своих поручений, в случае допущения ошибок с ее стороны возможно наложение штрафов; сотрудники обязуются соблюдать очередность подачи документов на их обработку, а также профессионально и этично подходить к необходимым деловым отношениям с Ольгой Юрьевной».

- а) решение проблемы;
- б) компенсация;
- в) бездействие;
- г) давление;
- д) примирение.

3. Какая форма предупреждения конфликта, осуществляемая на основе эффективного управления социальной системой в целом, описана в следующем примере? «Учитывая остающиеся проблемы в пенсионной сфере, Президент РФ считает необходимым проведение пенсионной реформы в ближайшие годы, направленной на повышение качества жизни пенсионеров. Подготовлен план модернизации пенсионной системы, предполагающий увеличение размера базовой пенсии, улучшение лекарственного и медицинского обслуживания, создание социальных магазинов и др. »

- а) превентивное предупреждение
- в) оперативное предупреждение
- г) частичное предупреждение
- д) вынужденное предупреждение

4. На основании нижеприведенного примера, определите, о нарушении какого баланса социального взаимодействия идет речь: «Петр Петрович совместно с Иваном Ивановичем выполняли важное поручение начальника. В результате выполнения ими были допущены несколько очевидных ошибок, повлекших неправильный конечный расчет. Руководитель, изучив документы, всю ответственность возложил лишь на одного сотрудника - Петра Петровича, аргументировав это его более высокой квалификацией».

- а) баланс взаимозависимости в решениях и действиях;
- б) баланс ответственности;
- в) баланс ущерба;
- г) баланс взаимных услуг;
- д) баланс ролей и ролевого взаимодействия.

### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.2)**

1. Заполните таблицу:

Технологии регулирования конфликтов	Содержание технологии	Пример

2. Соотнесите динамику социального конфликта с этапами управления.
3. Какие принципы необходимо соблюдать при разрешении конфликтных ситуаций?
4. Заполните таблицу:

Технологии регулирования конфликтов	Содержание технологии	Пример

**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.3)**

1. Проанализируйте следующие типы социальных конфликтов: межличностные конфликты, межгрупповые конфликты, внутригрупповые конфликты. Есть ли разница в процессе развития конфликтов и управлении ими.
2. Проанализируйте структуру, функции и причины семейных конфликтов.
3. Разработайте программу социологического исследования на тему: «Влияние конфликтов на внутригрупповую сплоченность трудового коллектива».
4. Проведите социометрию в учебной группе с целью выявления признаков социальных противоречий

**3. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-1.1)**

1. Если группа ожидает от своего участника одного поведения, а руководитель – другого, то, как правило, возникает конфликт...
  - а) между нарушителем и руководителем;
  - б) между нарушителем и группой;
  - в) между руководителем и группой.
2. Цель конфликтологического мониторинга заключается в ...?
  - а) выявлении причинно-следственных связей и отношений, характеризующих состояние и тенденции дальнейшего развития конфликта;
  - б) информационном обеспечении деятельности по управлению конфликтом;
  - в) стремлении разрешить конфликтную ситуацию неконфликтными способами;
  - г) определении факторов, влияющих на развитие конфликтной ситуации.
3. Комплексный процесс исследования социального явления с целью выявления, распознавания и изучения причинно-следственных связей и отношений, характеризующих его состояние и тенденции дальнейшего развития – это....?

Пример: «Состоявшиеся весной 1999 г. выборы главы Карачаево-Черкессии явились политическим фактором, серьезно дестабилизировавшим ситуацию и создавшим угрозу открытого вооруженного столкновения между противоборствующими сторонами.» «Обострение ситуации вызвано рядом факторов, в числе которых использование криминальных группировок для устрашения...нестабильность внутриполитической ситуации в Карачаево-Черкессии, низкая занятость населения...и др.»

- а) диагностика
- б) прогнозирование
- в) предупреждение
- г) мониторинг
- д) управление

4. Оцените следующий пример: «Динамика протестных акций населения из года в год нарастает. Так, по данным Министерства труда, уровень забастовок в 1995 году по сравнению с 1994 годом вырос на 18% и составил более 10 тыс. конфликтов». Какой способ исследования конфликтной ситуации использовался?

**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-1.2)**

1. Соотнесите динамику социального конфликта с этапами управления.
2. Какие принципы необходимо соблюдать при разрешении конфликтных ситуаций?
3. Какими социологическими методами возможно исследовать конфликтные ситуации?
4. Какими социологическими методами возможно исследовать конфликтные ситуации?

**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-1 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-1.3)**

1. Составьте инструментарий для проведения исследования (массовый опрос населения), в котором будут включены вопросы закрытого типа на выявление социальной напряженности в обществе.
2. Изучите мониторинг социально-политической и экономической ситуации в Тульской области (данные с портала Правительства Тульской области) и выявите показатели. По которым возможно определить уровень социальной напряженности.
3. Рассмотрите конкретные трудовые конфликты с точки зрения различных социальных теорий. Какие закономерности вы можете выделить?
4. Разработайте методику проведения мониторинга социальной напряженности в конкретной организации.

**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-2 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-2.1)**

1. Определите на основе теории М.М. Лебедевой, какая тактика участия третьей стороны в урегулировании конфликта использована в приведенном ниже примере? Пример: «В организацию на работу была принята новая сотрудница, Ольга Юрьевна, на должность начальника отдела документооборота. По мнению других работников, новая сотрудница не справляется со своими обязанностями, забывает выполнять поручения, допускает ошибки при составлении важных документов. Ольга Юрьевна считает, что работники организации относятся к ней предвзято. Она также утверждает, что выполняет свою работу качественно, однако огромный объем работы может повлечь незначительные ошибки. Постепенно конфликт выходит за рамки инцидента. Сотрудники отказываются работать вместе с Ольгой Юрьевой, готовы написать заявление об увольнении. Для разрешения данной ситуации коллектив работников обращается к руководителю. Руководитель «силовыми» методами принуждает стороны к решению конфликта: Ольга Юрьевна обязуется более ответственно подходить к выполнению своих поручений, в случае допущения ошибок с ее стороны возможно наложение штрафов; сотрудники обязуются соблюдать очередность подачи документов на их обработку, а также профессионально и этично подходить к необходимым деловым отношениям с Ольгой Юрьевой».

- а) решение проблемы;
- б) компенсация;
- в) бездействие;
- г) давление;
- д) примирение.



2. Проанализируйте следующий пример: «Общество демократического типа характеризуется тем, что подчиненные группы обладают собственными политическими организациями. Налицо свобода объединений и коммуникаций, большинство политических групп имеют своих лидеров и идеологов. Конфликтующие стороны и их интересы признаются институционально. Парламентские органы обеспечивают систему регулярного примирения между партиями. Имеются общие для всех правила игры, основанные на конституционных нормах и на совокупности утвержденных процедур, регламентов, способствующих выработке и принятию решений. Определенные лица – чаще всего главы государств – могут действовать как посредники в том случае, если предыдущие механизмы не обеспечивают согласия. Кроме того, имеется правовая система арбитража по отношению к тем спорам, которые угрожают парламентским механизмам переговоров. При таких условиях можно ожидать, что политические конфликты...?»

- а) не будут возникать;
- б) будут носить латентный характер;
- в) не будут носить насильственный характер и структурные изменения всегда будут постепенными;
- г) будут связаны с требованием изменения статус – кво во властных отношениях.

3. «... Цивилизации несхожи по своей истории, культуре, традициям, ценностным структурам и приоритетам, но самое главное – по своей религии. «Люди разных цивилизаций по-разному смотрят на отношения между Богом и человеком, индивидом и группой, гражданином и государством, родителями и детьми, мужем и женой, имеют разные представления о соотносительной значимости прав и обязанностей, свободы и принуждения, равенства и иерархии. Эти различия складываются столетиями. Они не исчезнут в обозримом будущем» – считает С. Хантингтон. По его мнению, эти различия более фундаментальны, чем различия между политическими идеологиями и политическими режимами. Они не обязательно предполагают конфликт... Однако в течение столетий самые затяжные и противоречивые конфликты порождались именно различиями между цивилизациями. Усиливающееся взаимодействие между представителями разных цивилизаций во все более тесном мире укрепляет их цивилизационное самосознание. Но это в свою очередь, обостряет уходящие в глубь истории разногласия и враждебность (как подлинные, так и воспринимаемые таковыми)». О каком типе конфликтов идет речь?

- А) государственно-правовые конфликты;
- б) статусно-ролевые конфликты;
- в) конфликты политических культур.

4. Определите, о каком методе стимулирования конфликта в организации идет речь в следующем примере: «В страховой компании возник конфликт между операторами и руководителями отделов, приглашены психологи для работы с операторами. Проблема была вынесена для обсуждения на совещании. Открыл совещание помощник президента компании Гордеев: «Итак, начнем обсуждение. Какие проблемы выявлены в процессе проведенного исследования?»

- а) уменьшение объемов информации;
- б) вывод формальных и неформальных посланий за пределы традиционных коммуникационных каналов;
- в) реформирование организации;
- г) изменение выполняемых задач.

### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-2 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-2.2)**

1. В чем заключается специфика организационно-управленческого конфликта?
2. Перечислите основные виды организационно-управленческих конфликтов?
3. Какие последствия возможны в результате возникновения и развития организационно-управленческих конфликтов для организации?

4. Определите, о каком методе стимулирования конфликта в организации идет речь в следующем примере: «В страховой компании возник конфликт между операторами и руководителями отделов, приглашены психологи для работы с операторами. Проблема была вынесена для обсуждения на совещании. Открыл совещание помощник президента компании Гордеев: «Итак, начнем обсуждение. Какие проблемы выявлены в процессе проведенного исследования?»»

- а) уменьшение объемов информации;
- б) вывод формальных и неформальных посланий за пределы традиционных коммуникационных каналов;
- в) реформирование организации;
- г) изменение выполняемых задач.

**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-2 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-2.3)**

1. Разработайте структуру диагностики для конкретного социального конфликта.
2. Рассмотрите межличностные конфликты в рамках психологического, структурно-функционального, социокультурного, институционального, бихевиористского подходов.
3. Проанализируйте на конкретных примерах теории насилия.
4. Проанализируйте социально-экономическую и политическую ситуацию в Тульском регионе. Какими методами возможно изучить уровень социальной напряженности. Аргументируйте и обоснуйте свой ответ конкретными примерами.

**Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.1)**

1. На основании нижеприведенного примера, определите, о нарушении какого баланса социального взаимодействия идет речь: «Петр Петрович совместно с Иваном Ивановичем выполняли важное поручение начальника. В результате выполнения ими были допущены несколько очевидных ошибок, повлекших неправильный конечный расчет. Руководитель, изучив документы, всю ответственность возложил лишь на одного сотрудника - Петра Петровича, аргументировав это его более высокой квалификацией».

- а) баланс взаимозависимости в решениях и действиях;
- б) баланс ответственности;
- в) баланс ущерба;
- г) баланс взаимных услуг;
- д) баланс ролей и ролевого взаимодействия.

2. В предупреждении конфликтов выделяют три основных этапа: 1 этап - ..., 2 этап - прогнозирование конфликтов, 3 этап – предотвращение конфликтов. Назовите недостоящее звено.

- а) управление конфликтом;
- б) диагностика конфликта;
- в) разрешение конфликта;
- г) стимулирование конфликта.

3. Какие из приведенных ниже положений раскрывают сущность структурно-функциональной парадигмы конфликтологии.

- а) конфликт происходит из-за разделения людей на различные классы в соответствии с их положением в экономической системе;
- б) конфликт - это проявление естественной агрессивности человека;
- в) объяснение природы конфликта невозможно без анализа такого явления как относительная депривация;
- г) конфликт является искажением, дисфункциональным процессом в социальных системах;

д) конфликт не только не мешает развитию общества, а, наоборот, является необходимым условием динамики общества;

е) за счет тотальной организации можно снять проблему агрессии, конфликтности, насилия вообще;

ж) конфликт присущ всем уровням жизни и структурам социальных систем и не может рассматриваться как девиантное поведение или патология; конфликт является «фактом жизни».

4. Определите основные признаки конфликта.

а) в основе конфликта лежат противоречия;

б) в основе конфликта лежат лишь те противоречия, причиной которых являются несовместимые интересы, потребности и ценности;

в) в основе конфликта лежит как реальное, так и воспринимаемое расхождение интересов или убеждение сторон в том, что их устремления не могут быть достигнуты одновременно;

г) для возникновения конфликта важна осознанность противоречий: пока противоположность интересов не осознана, конфликт не наступает;

д) конфликт возникает даже в том случае, если противоречия не осознаны, поэтому конфликты присущи как живой, так и неживой природе;

е) конфликт начинается лишь тогда, когда взаимодействуют силы, являющиеся носителями противоречивых интересов;

ж) конфликт возникает даже тогда, когда стороны, отстаивающие разные позиции не вступают во взаимодействие.

#### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.2)**

1. Проанализируйте ситуацию в регионе. Назовите основные показатели (индикаторы) социальной напряженности, которые могли бы характеризовать ситуацию как конфликтную/предконфликтную. Какие меры необходимо предпринять для предупреждения/урегулирования данной ситуации?

2. Что такое конфликтологический мониторинг?

3. На каких принципах строится прогноз развития конфликтной ситуации?

4. Распределите следующие методы управления конфликтами по группам: педагогические и административные: беседа, подавление интересов конфликтующих, перевод на другое место работы, приказ об увольнении, убеждение, разъяснение требований, просьба.

#### **Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-3 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-3.3)**

1. Проанализируйте условия и факторы среды, влияющие на динамику социальных конфликтов в России.

2. Исследуйте поведение личности в конфликтной ситуации (в семейном конфликте, в трудовом конфликте). От каких факторов зависит поведение личности в конфликтной ситуации?

3. Проанализируйте данный пример конфликтной ситуации: «В организации в отделе сложилась напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Сотрудники объясняют ситуацию огромным объемом работ. Начальник отдела требует от сотрудников конкретных результатов, угрожая в случае не исполнения работ увольнением. Часть работников, не выдержав напряженной обстановки, написали заявления об увольнении. Другая часть – потребовала повышения заработной платы, т.к. нагрузка еще увеличилась. Кроме того, сотрудники обратились с жалобой на начальника отдела к руководителю организации». Какое направление предупреждения конфликтной ситуации следует применить в данной ситуации:

а) обеспечение благоприятных объективных условий среды;

б) оптимизация организационно-управленческой среды;

- в) блокирование личностных причин конфликта;
- г) поддержание конструктивных связей между различными субъектами;
- д) устранение социально-психологических причин конфликта.

4. Проанализируйте конфликтную ситуацию в трудовом коллективе по следующей схеме: субъекты, цели, условия, технологии, последствия (на конкретном примере). Как вы считаете, какие условия будут способствовать конструктивному разрешению ситуации в трудовом коллективе?

#### **4. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения промежуточной аттестации обучающихся (защиты курсовой работы) по дисциплине (модулю)**

Выполнение курсовой работы по дисциплине (модулю) не предусмотрено основной профессиональной образовательной программой.