

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
«20» января 2023 г., протокол № 5
Заведующий кафедрой

_____ И.А. Батанина

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ)
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

«Конфликтология»

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

по направлению подготовки
39.03.01 Социология

с профилем
Социальные процессы и структуры на макро- и микроуровнях

Форма обучения: очная

Идентификационный номер образовательной программы: 390301-01-23

Тула 2023 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)

4 семестр

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

1. Что такое исход конфликта? Какими параметрами определяется результат участия сторон в конфликте?
2. От каких условий зависит возможность использования той или иной стратегии поведения в конфликте?
3. Какие признаки конфликта вы знаете?
4. Каковы возможности американской индустриальной социологии и теории человеческих отношений для современной практики? Какие ее принципы можно использовать?
5. В чем значимость «концепции человеческих отношений» для анализа современных трудовых организаций?

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-7 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-7.1)

1. Каковы деструктивные функции трудового конфликта?
2. Каковы конструктивные функции трудового конфликта.
3. Какие принципы организации трудовой деятельности способствуют минимизации вероятности трудового конфликта?
4. Какие требования должно соблюдать руководство для минимизации вероятности трудовых конфликтов на предприятии?
5. Кто из отечественных социологов занимался эмпирическим анализом трудовых конфликтов?

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

1. С позиции двух моделей эскалации: «нападение-защита» (агрессивно-оборонительной модель) и «нападение-нападение» (спиральная модель) объясните процесс взаимодействия конфликтующих сторон.

2. Используя четыре технологии регулирования конфликта (социально-психологическую, коммуникативную, информационную, организационную), разработайте свои методы и технологии регулирования конфликтных взаимодействий на конкретных примерах.

3. Какие методы социологического исследования можно применять для анализа трудового конфликта? Объясните, почему

4. Каковы основные этические принципы работы социолога на предприятии в случае проведения эмпирического исследования трудового конфликта?

5. На предприятии X произошла забастовка. Какие методы социологического исследования целесообразно использовать для анализа ситуации?

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

1. Что такое исход конфликта? Какими параметрами определяется результат участия сторон в конфликте?
2. От каких условий зависит возможность использования той или иной стратегии поведения в конфликте?
3. Какие признаки конфликта вы знаете?
4. Каковы возможности американской индустриальной социологии и теории человеческих отношений для современной практики? Какие ее принципы можно использовать?

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-7 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-7.2)

1. Рассмотрите конструктивные и деструктивные функции трудового конфликта по отношению к личности и по отношению к социуму на конкретных примерах.

2. Обоснуйте, в каких ситуациях лучше применять ту или иную стратегию поведения в конфликтной ситуации в трудовом конфликте.

3. Проведите диагностику конкретного трудового конфликта (по выбору студента) по следующей схеме: конфликтная ситуация, зона конфликта, локализация конфликта, субъекты конфликта, инициаторы конфликта, предпосылки конфликта, конфликтогены, инцидент, объект и предмет конфликта, цели конфликта, средства конфликта, механизм возникновения конфликта, прямые результаты конфликта, последствия конфликта, способы и формы разрешения конфликта, способы профилактики конфликта, органы и службы, обеспечивающие урегулирование конфликта.

4. Приведите примеры конфликтных ситуаций, в которых наиболее ярко было бы выражено позитивное (или негативное) влияние руководителя организации.

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

1. На примере конкретного конфликта (по выбору студента) опишите технологию разрешения конфликта. Какой механизм разрешения конфликта был использован в данной ситуации? По каким параметрам можно говорить о разрешении данного конфликта? Какие факторы способствовали конструктивному разрешению конфликта? Как вы считаете, существуют ли еще противоречия между сторонами или данный конфликт исчерпан?

2. От каких факторов зависит продуктивность использования той или иной стратегии разрешения конфликтов? Аргументируйте свой ответ конкретными примерами.

3. Предложите свою типологию конфликтов в организационной среде, при этом выделив основания для типологизации конфликтов в организации и обозначив основные достоинства данной классификации.

4. Приведите конкретные примеры использования стратегии оперативного предупреждения и стратегии структурного предупреждения организационных конфликтов. Обоснуйте, в каких ситуациях та или иная стратегия наиболее предпочтительна.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-7 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-7.3)

1. Определите на конкретном примере какие ошибки могут допускаться сторонами конфликта в процессе ведения переговоров? Какие рекомендации вы можете предложить участникам переговоров для их продуктивного проведения?

2. В чем значимость «концепции человеческих отношений» для анализа современных трудовых организаций? Поясните на одном примере.

3. Какое значение имеет социологический анализ конфликтов в ходе трудовых процессов и отношений в современной России? Объясните.

4. Для изучения каких проблем в сфере управления трудовыми организациями целесообразно использовать метод контент-анализа? Объясните, почему.

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

7 семестр

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

1. Стороны конфликта – это...

- а) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;
- б) только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта;
- в) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта;
- г) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник;
- д) конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта.

2. Причина конфликта – это:

- а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
- б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
- г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- д) то, из-за чего возникает конфликт.

3. 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.

4. Инцидент – это:

- а) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;
- б) истинная причина конфликта;
- в) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- г) то, из-за чего возникает конфликт;
- д) необходимое условие конфликта.

5. 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.

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

1. Проанализировав определение конфликта, данное А.Г. Здравомысловым, выделите его достоинства и недостатки: «Конфликт – это форма отношений между потенциальными и актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями».

- а) достоинством определения является расширение предметного поля конфликта за счет введения в число сторон конфликта потенциальных субъектов социального взаимодействия;
- б) недостатком определения является неоправданное расширение числа субъектов конфликта: конфликт – это реальное, а не потенциальное взаимодействие сторон конфликта;
- в) достоинством определения является введение в структуру конфликта такого элемента как мотивация субъектов социального действия;
- г) недостатком определения является акцент на психологических характеристиках конфликта (например, на мотивации сторон).

2. Покажите графически соотношение понятия «трудовой конфликт», «организационный конфликт», «социальный конфликт» и «социальное противоречие».

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

1. Приведите примеры конфликтных ситуаций, в которых наиболее ярко было бы выражено позитивное (или негативное) влияние руководителей. Предложите свой вариант регулирования данной конфликтной ситуации с участием руководителя какого-либо уровня.

2. Приведите конкретные примеры использования стратегии оперативного предупреждения и стратегии структурного предупреждения трудовых конфликтов. 3. Выделите специфику региональных внутригосударственных конфликтов. Какие причины привели к возникновению социальной напряженности в регионе? Обоснуйте свой ответ.

3. Соотнесите типы конфликтов с предложенными примерами.

типы конфликта:

- а) межличностный;
- б) внутриличностный;
- в) между организациями или группами одного или различного статуса;
- г) между личностью и организацией.

примеры конфликтов:

- 1) между родственными симпатиями и чувством служебного долга руководителя;
- 2) между магазином и покупателем;
- 3) между руководителем и его заместителем по поводу должности;
- 4) Чеченский конфликт.

4. Соотнесите конкретный пример с этапы развития конфликтной ситуации и видами управленческой деятельности:

Пример	Этапы развития конфликта	Вид управленческой деятельности
Руководитель отдела в рабочее время сделал выговор работникам, которые нарушили рабочую дисциплину. Работники, в свою очередь, решили отстоять свое право на законный перерыв, вступая в диалог с руководителем. Руководитель вступает в спор с работниками.		
Руководитель повышает голос на работников, грозит им увольнением. Работники ссылаются на трудовой кодекс и требуют введения перерыва.		
Эмоциональная сторона достигает максимального напряжения. К конфликту подключаются другие участники (партнеры, коллеги из других отделов). Руководитель готовит приказ к увольнению ряда сотрудников. Сотрудники обращаются в юридический отдел.		
Руководитель, поговорив с начальником юридического отдела, приходит к пониманию необходимости ведения переговоров с сотрудниками отдела. Руководитель и сотрудники обдумывают альтернативные решения возникшей ситуации.		
В ходе переговоров при участии юридического отдела руководитель и сотрудники нашли компромиссное решение: в трудовой график		

введен обеденный перерыв.		
Сохраняется негативные отношения между сотрудниками и руководителем, хотя внешне участники ведут себя нейтрально.		

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-7 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-7.1)

1. Концепция «качества рабочей силы» была разработана...
 - 1) А. Смоллом
 - 2) Д. Рисманом
 - 3) А. Тоффлером
 - 4) Дж. Гэлбрайтом
 - 5) А. Туреном
2. Автор модели «гибкой фирмы», описывающей структуру занятости в современной фирме, является...
 - 1) Дж. Аткинсон
 - 2) Ч. Хэнди
 - 3) А. Горц
 - 4) У. Бек.
3. Исключительно добросовестное отношение к труду свойственно представителям...
 - 1) субнормативного типа поведения
 - 2) ненормативного типа поведения
 - 3) супернормативного типа поведения
 - 4) нормативного типа поведения.
4. Поставщики, потребители, партнеры по бизнесу составляют...
 - 1) внутреннюю среду организации
 - 2) среду прямого воздействия
 - 3) общественную среду организации
 - 4) макросреду
 - 5) микросреду
5. Комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс, - это...
 - 1) система труда
 - 2) трудовая ситуация
 - 3) трудовая организация
 - 4) трудовой коллектив

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-7 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-7.2)

1. Какое значение имеет социологический анализ конфликтов в ходе трудовых процессов и отношений в современной России? Объясните.
2. Для изучения каких проблем в сфере управления трудовыми организациями целесообразно использовать метод контент-анализа? Объясните, почему.
3. На предприятии уже более полугода имеет место конфликт между сотрудниками и топ-менеджментом. Результаты социологического исследования это подтверждают. Сформулируйте рекомендации для руководства предприятия.
4. В ходе социологического исследования вы выяснили, что конфликты между менеджерами среднего звена и рядовыми сотрудниками возникают по причине девиантного поведения последних. Сформулируйте рекомендации по решению этой проблемы.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-7 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-7.3)

1. Какие существуют способы мотивации работников к труду? Перечислите.
2. В ходе фокус-группового исследования Вы выяснили, что одной из проблем на предприятии является нежелание молодых работников продолжать здесь свою деятельность. Разработайте рекомендации по решению этой проблемы.
3. В ходе социологического исследования вы узнали о крайне низкой оценке работы менеджеров среднего звена рядовыми сотрудниками. Разработайте рекомендации по решению этой проблемы.
4. В ходе социологического исследования вы узнали, что рядовые сотрудники низко оценивают деятельность топ-менеджеров предприятия. Перечислите меры, которые помогут решить эту проблему.