

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Вишневский Дмитрий Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.04.2025 11:55:50
Уникальный программный ключ:
03474917c4d012283e5ad996e4835e79b69da057

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ДонГТУ»)

Факультет

экономики, управления и лингвистического
сопровождения



УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебной работе
Д.В. Мулов

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ

(название дисциплины)

МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИЙ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ

(название программы)

Квалификация

специалист по вопросам коммерческой деятельности
и управления персоналом организации

Форма обучения

очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Алчевск, 2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ

Целью изучения дисциплины формирование у студентов понимания психологической сущности лидерства, основных концепций Управления конфликтами в организации для повышения эффективности управленческого труда. Тем самым учебная дисциплина вносит важный вклад в общую профессиональную подготовку бакалавра менеджмента.

Изучение дисциплины направлено на решение следующих **задач**:

формирование понимания принципов лидерства в рамках малой и большой групп;

изучение и умение выступать в роли лидера, возглавляемого им подразделения;

изучение и умение применять на практике лидерских качеств.

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

| Код и наименование компетенции | Перечень планируемых результатов |
|--|---|
| ПК-2 - Способен разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых, организационных коммуникаций и построении профессиональной карьеры на основе современных технологий управления, в том числе в межкультурной среде. | <p>Знать: программы по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат, планы профессиональной карьеры работников, формирования кадрового резерва.</p> <p>Уметь: Готовить предложения по проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры и мотивации карьерного роста, анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала; использовать знания в области теории и практики для решения проблем формирования лояльности персонала на всех уровнях управления в любых организациях.</p> <p>Владеть: Способностью использовать различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p> |

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

| Вид учебной работы | Объем часов |
|--|-------------|
| Лекции | 6 |
| Основы управления конфликтами и стрессами. | 2 |
| Концепции лидерства. Лидерство и власть. | 2 |

| | |
|---|--------------|
| Построение эффективных команд. | 2 |
| Практические занятия | 10 |
| Основы управления конфликтами и стрессами. | 4 |
| Концепции лидерства. Лидерство и власть. | 4 |
| Построение эффективных команд. | 2 |
| Самостоятельная работа студента (всего): из них | 4 |
| Предупреждение и разрешение конфликта | 1 |
| Конструктивное разрешение конфликтов. | 1 |
| Роль навыков и умений конструктивного саморазрешения межличностных конфликтов сотрудника учреждения в организации его общения с сослуживцами. | 2 |
| Форма аттестации | зачет |

Содержание разделов дисциплины

Тема 1: Основы управления конфликтами и стрессами.

Сущность конфликта, его структура и динамика. Понятие конфликта в психологической науке. Определяющие сущностные признаки конфликта: наличие значимых противоречий между участниками; стремление разрешить противоречие посредством активного воздействия на оппонента, вплоть до нанесения ему урона: возникновение образа врага. Основные типы конфликтов: внутриличностный, межличностный, межгрупповой. Их характеристика и взаимообусловленность. Структура конфликта: предмет конфликта, стороны конфликта, условия протекания конфликта, образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликта, исходы конфликтных действий. Динамика конфликта: возникновение объективной конфликтной ситуации, осознание конфликтной ситуации, переход к конфликтному действию, разрешение конфликта. Основные функции конфликтов. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов. Влияние конфликтов на жизнедеятельность оппонентов и коллективов. Стратегии поведения в конфликте: противоборство, компромисс, сотрудничество, избегание, уступка.

Тема 2: Концепции лидерства. Лидерство и власть.

Концепции лидерства. Сущность и природа лидерства. Понятие лидерства. Лидер и менеджер: общее и различия. Понятия стиля руководства и лидерства. Лидерство и власть. Лидерство и влияние. Факторы формирования лидерства. Законное лидерство. Лидерство, основанное на страхе. Лидерство, основанное на убеждении. Лидерство, основанное на знании. Критерии эффективного лидерства. Великие бизнес-лидеры истории. Основные теории лидерства, типологии лидерства. Четыре основы успеха лидера. Образы лидеров с позиции разных групп интересов. Лидеры-руководители. Источники власти. Стили и модели руководства. Принципы и

образы идеального лидера. Профессионализм и личностные качества лидера. Профессионализм, эмоциональный интеллект и качества создателя команды. Теоретические основания системного мышления лидера. Методы анализа и самопознания личности и познания других людей. Невербальные методы общения. Этика 6 лидера: понятие, определение этичности, социальная ответственность лидера и его организации.

Тема 3: Построение эффективных команд.

Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей. Группы и команды. Теории формирования команд. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды. Основные характеристики и факторы эффективности командной работы и их диагностика. Реализация стилей лидерства в организации. Поведение носителей стилей. Качество коммуникации носителей стилей. Навыки принятия решения носителями стилей. Процесс внедрения решений носителями стилей. Процесс формирования команды носителями стилей. Процесс управления персоналом носителями стилей. Процесс управления изменениями носителями стилей. Инструментарий лидера. Общие методы решения проблем на обыденном уровне и простые методики. Методы организации коллективной умственной деятельности и решения проблем. Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников. Типы индивидуальных и групповых девиаций. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп. Понятие и типология конфликтов. Методы диагностики и урегулирования конфликтов

Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем, ведущими лекционные и практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- вопросы для обсуждения;
- устный или письменный опрос;
- творческие задания;
- контрольная работа;
- тестирование.

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты текущей и промежуточной аттестации обучающихся по данной дисциплине, помещаются в приложении к рабочей программе в соответствии с «Положением о фонде оценочных средств».

Промежуточная аттестация по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного экзамена (включает в себя ответ на теоретические вопросы). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой отличной оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

| Шкала оценивания | Характеристика знания предмета и ответов |
|-------------------------|---|
| отлично (5) | Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. |
| хорошо (4) | Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач. |
| удовлетворительно (3) | Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах. |
| неудовлетворительно (2) | Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы |

Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля

1. Сравнительный анализ концепций лидерства, их преимуществ и ограничений
2. Выявление склонностей к лидерству, определение предпочтительного типа лидерства
3. Методы диагностики текущего состояния команды по ее ключевым параметрам.
4. Методы сплочения команды.
5. Этика лидера и возглавляемой им команды

6. Методы диагностики качеств и причин поведения других людей
7. Методы диагностики девиаций и конфликтов в коллективе и их урегулирования
8. Профессионализм и личностные качества лидера
9. Лидерство в бизнесе и политике.
10. Великие политики-лидеры.
11. Лидерство в сфере услуг.
12. Лидерство в сфере IT-технологий.
13. Лидерство в сфере торговли.
14. Лидерство в сфере производства.
15. Врожденное лидерство.
16. Приобретенное лидерство.
17. Лидерство и гены.
18. Лидерство и половая принадлежность человека.
19. Лидерство и национальные особенности личности.
20. Лидерство и религиозные взгляды человека.
21. Лидерство и возраст человека.
22. Лидерство и уровень образования личности.
23. Лидерство и психотип личности.
24. Лидерство и жизненный цикл организации.
25. Лидерство и форма собственности организации.
26. Лидерство и размер организации.
27. Лидерство и возраст организации.
28. Лидерство и рыночная конкуренция.
29. Лидерство и внутренняя среда организации.
30. Лидерство и внешняя среда организации.
31. Лидерство и конкуренция.
32. Лидерство и политика организации.
33. Лидерство и стратегия организации.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерий оценивания |
|------------------------------------|---|
| 5 | Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач) |
| 4 | Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач) |
| 3 | Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач) |
| 2 | Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%) |

Творческие задания:

1. Управление конфликтами в преуспевающих компаниях мира на примере компании... («Тайота» и др.)
2. Опыт управления конфликтами от преуспевающих лидеров успешных компаний мира на примере... (Ли Якокка и др.)
3. История становления конфликтологии и роль управления конфликтами.
4. Природа конфликтов и методологические основы их изучения.
5. Методы исследования конфликтов.
6. Характеристика конфликта как социального феномена.
7. Технологии управления конфликтами.
8. Проблема эволюции конфликтов.
9. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
10. Поведение человека в трудных ситуациях.
11. Социальные и биологические предпосылки возникновения конфликта.
12. Организационно - управленческие причины конфликтов.
13. Личностные причины межличностных конфликтов.
14. Условия предупреждения внутриличностных конфликтов.
15. Социально-психологические условия профилактики конфликтов.
16. Предупреждение конфликтов и стресс.
17. Конфликты в сфере управления.
18. Конфликты между начальником и подчинёнными.
19. Ролевые конфликты и основные способы их разрешения.
20. Типичные межличностные конфликты у супругов.
21. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликта.
22. Конфликты в условиях учебной деятельности.
23. Специфика межэтнических конфликтов.
24. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны.
25. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «творческое задание»

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерий оценивания |
|------------------------------------|--|
| 5 | Творческое задание представлено на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). Оформлено в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ. |
| 4 | Творческое задание представлено на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих |

| | |
|---|---|
| | суждений и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ. |
| 3 | Творческое задание представлено на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ. |
| 2 | Творческое задание представлено на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.) |

Тесты

1. Чем знаменит С. Хэнди:
 - а) он установил три уровня конфликта
 - б) разработал типологию конфликтных личностей
 - в) предложил классическое определение конфликта

2. Что не входит в группу методов управления конфликтами:
 - а) структурные методы
 - б) метод картографии
 - в) опрос

3. Условия возникновения конфликта:
 - а) наличие конфликтной ситуации
 - б) наличие субъекта конфликта
 - в) наличие оппонентов

4. Что такое ресурсы конфликта:
 - а) общий потенциал субъектов и участников конфликта, который может быть в нем использован
 - б) знания, умения и навыки конфликтантов
 - в) материальная обеспеченность сторон, участвующих в конфликте

5. Условием возникновения конфликта является наличие:
 - а) оппонентов и объекта конфликта
 - б) конфликтной ситуации и инцидента
 - в) оппонентов и инцидента

6. Выберите верный список этапов конфликта:
 - а) эскалация, конфликтная ситуация, речевое противодействие
 - б) инициация конфликта, инцидент, деструктивный конфликт
 - в) тупик, конфликтная ситуация, инцидент, эскалация, после конфликтная стадия

7. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты:

- а) по направленности воздействия
- б) по способу решения
- в) оба варианта верны
- г) нет верного ответа

8. Стратегия сотрудничества:

- а) приводит к разрешению конфликта
- б) ее применимость и выигрышность зависит от конкретной ситуации
- в) свидетельствует о высокой конфликтологической компетентности личности

9. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты:

- а) по природе возникновения
- б) по степени выраженности
- в) оба варианта верны
- г) нет верного ответа

10. Что из перечисленного имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте:

- а) уступка, уход, сотрудничество
- б) компромисс, критика, борьба
- в) борьба, уход, убеждение

11. На каком этапе урегулирования жалобы менеджер проверяет факты, собранные сотрудником?

- а) на этапе исследования
- б) обдумывания
- в) подведения итогов

12. Что относится к поведенческим конфликтогенам:

- а) проявление агрессии, превосходства, эгоизма
- б) редукция сознательной части психики
- в) общение с конфликтными личностями

13. Кто из ученых рассматривал конфликты как неизбежное явление в общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы и присущего личности инстинкта агрессивности:

- а) Платон
- б) Гераклит
- в) Зиммель

14. Определите фазу с самой высокой возможностью для разрешения конфликта:

- а) начальной фаза
- б) фазе подъема
- в) пик конфликта

15. Конфликт в организации должен рассматриваться:

- а) как свидетельство неблагополучия организации
- б) как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию
- в) как доказательство слабости менеджмента

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тесты»

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерий оценивания |
|------------------------------------|---|
| 5 | Тесты выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% тестов) |
| 4 | Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% тестов) |
| 3 | Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% тестов) |
| 2 | Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов) |

Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

Теоретические вопросы

1. Сущность и природа лидерства
2. Лидерство, власть и влияние
3. Факторы формирования лидерства
4. Критерии эффективного лидерства
5. Харизматическое лидерство
6. Лидерство при работе с командой
7. Концепции лидерства
8. Теории формирования команд
9. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды
10. Основные характеристики и факторы эффективности командной работы и их диагностика
11. Поведение носителей стилей

12. Качество коммуникаций носителей стилей
13. Навыки принятия решения носителей стилей
14. Процесс внедрения решений носителей стилей
15. Процесс формирования команды носителей стилей
16. Процесс управления персоналом носителей стилей
17. Процесс управления изменениями носителями стилей
18. Инструментарий лидера
19. Общие методы решения проблем на обыденном уровне и простые методики
20. Методы организации коллективной умственной деятельности и решения проблем
21. Типы индивидуальных и групповых девиаций
22. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп.
23. Понятие и типология конфликтов
24. Методы диагностики и урегулирования конфликтов
25. Факторы командного лидерства
26. Результативность в лидерстве
27. Администрирование в лидерстве
28. Предпринимательство в лидерстве
29. Влияние стиля лидера на результативность и эффективность организации
30. Характеристика стилей эффективного лидерства
31. Взаимодействие и взаимовлияние функций в стиле лидерства
32. Архетипы неэффективного лидерства
33. Поведение носителей стилей лидерства
34. Качество коммуникации носителей стилей лидерства.
35. Предмет и задачи конфликтологии
36. История развития конфликтологии
37. Методологические принципы анализа конфликтов
38. Методы изучения конфликтов
39. Этапы и программа конфликтологического исследования
40. Классификация конфликтов и их характеристика
41. Основные функции конфликтов
42. Структура анализа межличностного конфликта
43. Основные этапы динамики конфликта
44. Биологические и социальные предпосылки конфликтного взаимодействия
45. Общая характеристика типичных причин межличностных конфликтов
46. Объективные причины конфликтного взаимодействия
47. Организационно-управленческие причины возникновения межличностных конфликтов
48. Социально-психологические причины возникновения межличностных конфликтов
49. Личностные причины возникновения конфликтного взаимодействия

50. Стресс и его влияние на конфликтное взаимодействие
51. Основные способы преодоления стресса
52. Конфликты в управленческой сфере
53. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов
54. Объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов
55. Социально-психологические условия профилактики конфликтов
56. Основные стратегии поведения в конфликтной ситуации
57. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликтов
58. Урегулирование конфликта с участием третьей стороны
59. Роль конфликтологических знаний при решении профессиональных задач.
60. Основные стратегии поведения в конфликтной ситуации

Практические задания

1. Портрет современного лидера бизнеса на примере ... (Ли Якокка и др.)
2. Лидерство в преуспевающих компаниях мира на примере компании... («Найк» и др.)
3. Лидер и руководитель.
4. Власть и лидерство.
5. Лидерство и влияние.
6. Статус и лидерство
7. Лидерство и результативность организации.
8. Лидерство и эффективность организации.
9. Психологические основы лидерства в организации.
10. Модель командного лидерства Белбина.
11. Портрет эффективного лидера восточной компании.
12. Портрет эффективного лидера европейской компании.
13. Портрет эффективного лидера американской компании.
14. Становление лидерства в России
15. Неэффективные лидеры бизнеса.
16. Тема лидерства в учениях восточных мудрецов.
17. Школы лидерства.
18. Тренинги лидерства,
19. Бихевиористическое лидерство.
20. Культурные и политические различия в стиле лидерства.
21. Отраслевая специфика лидерства в организации.
22. Роль лидера в организационных изменениях.
23. Антилидеры.
24. Оценка стиля лидерства
25. Оценка качества эффективного лидерства.
26. Критерии эффективного лидерства.
27. Правовые основы организационного лидерства.

28. Опыт развития лидерства в успешных компаниях
 29. Лидерские коммуникации в менеджменте предприятия.
 30. Мотивация в лидерстве: роль и способы.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачет»

| Национальная шкала | Характеристика знания предмета и ответов |
|-------------------------|---|
| отлично (5) | Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. |
| хорошо (4) | Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач. |
| удовлетворительно (3) | Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах. |
| неудовлетворительно (2) | Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы. |

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

- Басовский, Л.Е. Менеджмент: учеб, пособие для студ вузов \ Л.Е.Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 214 с
 2. Веснин, В Р. Основы менеджмента: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект,- 2022.- 320с.
 3. Виханский, О.С. Менеджмент: учеб.для студ.вузов, обуч.по экон.спец.

и напр. 521600 Экономика / О.С.Виханский, А. И. Науов. – 4-е изд. Перераб. и доп. – М.: Экономист, 2020. – 669 с.

4. Глухов, В. В. Менеджмент: для экономических специальностей / В.В.Глухов. Санкт-Петербург: Питер Пресс, 2020. - 600 с.

5. Гончаров, В. И. Менеджмент: учебное пособие / В. И. Гончаров. - Минск: Современная школа, 2020. - 635 с.

6. Казначейская, Г. Б Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначейская. Ростов-наДону: Феникс, 2012. - 452 с.

7. Коротков, Э.М. Менеджмент: учебник для бакалавров /Э.М. Коротков. -Москва: Юрайт, 2012. - 640 с.

Лист согласования РПД

Разработал

Доцент кафедры менеджмента

(должность)



(подпись)

Е.В. Кобзева

(Ф.И.О.)

(должность)

(подпись)

(Ф.И.О.)

И.о. заведующего
кафедрой менеджмента

(подпись)

Е.В. Кобзева

(Ф.И.О.)

Согласовано

Начальник учебно-методического центра



(подпись)

О.А. Коваленко

(Ф.И.О.)

Лист изменений и дополнений

| | |
|---|---------------------------|
| Номер изменения, дата внесения изменения, номер страницы для внесения изменений | |
| ДО ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ: | ПОСЛЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ: |
| Основание: | |
| Подпись лица, ответственного за внесение изменений | |