

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В КОНФЛИКТЕ: МЕТОДЫ И МОДЕЛИ»

для студентов направления подготовки

37.03.02 «Конфликтология»

Направленность (профиль)

«Конфликт-менеджмент»

Ставрополь 2026

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Цель и задачи освоения дисциплины.
2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате изучения дисциплины.
 - 2.1. Наименование компетенции.
 - 2.2. Знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.
3. Описание практических (семинарских) занятий

ВВЕДЕНИЕ

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель: формирование у студентов представлений о конфликтах как форме социального взаимодействия, об их роли в социальных отношениях, видах, причинах возникновения, содержании, закономерностях развития, способах предупреждения и разрешения.

Задачи:

- знакомство с проявлениями конфликтов в сфере межличностного, группового и межгруппового взаимодействия;
- изучение последствий конфликтов, методов их предупреждения и разрешения;
- знакомство с моделями конфликтов в социальной сфере и методами их разрешения;
- формирование умения анализировать конфликты, прогнозировать их возникновение;
- выработка навыков практического применения различных способов профилактики конфликтных столкновений и способов урегулирования конфликтов;
- освоение основ навыков использования методов и моделей принятия решений в конфликте.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Принятие решений в конфликте: методы и модели» относится к обязательной части.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
ОПК-4 Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений	ИД-2 _{ОПК-4} – оценивает эффективность применения конкретных технологий, методов и приёмов разрешения конфликтов различных типов	Адекватно использует разнообразные методические инструменты разрешения конфликтов различных типов, определяет цель и задачи и эффективность их применения

3Тема 1. Управление конфликтами

Практическое занятие 1

Цель: сформировать представление о сущности управления конфликтами.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается первичное усвоение сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Любой руководитель способен управлять конфликтом, что порой бывает довольно сложно. Как нет одинаковых конфликтов, так нельзя и выделить единую методику их разрешения. Но существует несколько основных шагов:

- Предоставить необходимую информацию конфликтующим сторонам, исключить ложную или искаженную информацию, устранить слухи, сплетни и др.
- Организовать эффективное общение между конфликтующими сторонами, включая их сторонников.

- Осуществить работу с неформальными лидерами и микрогруппами, укреплять психологический климат в коллективе.

- Решать кадровые вопросы с использованием метода «кнути и пряника», изменять условия межличностного взаимодействия. Здесь можно использовать административные методы, включая переводы на другой участок работы, увольнение и др.

При возникновении межличностного конфликта для начала необходимо выслушать оппонента. Он должен высказаться обо всем, что его волнует, раздражает, что ему не нравится. Важно внимательно выслушать человека, дистанцироваться от собственных отрицательных эмоций, не перебивая. Только так человек сможет понять, что на самом деле волнует оппонента, в чем истинная причина конфликта, как он воспринимает ситуацию и что именно хочет в итоге. Если людей захлестывает волна эмоций, то многие слова могут быть не услышаны. В этом случае лучше дождаться спада эмоций, впоследствии подняв вопрос об истинных причинах конфликта. Часто человека может раздражать одно, а говорить он будет совсем другое. Иногда незначительный повод способен вызвать ураган эмоций, буквально сносящий все кругом. Это происходит по причине того, что настоящая причина конфликта остается в тени. Человек вступает в конфликт тогда, когда задеваются эмоционально значимые для него интересы (например, ревность, предательство, неоправданные ожидания и др.). Эти ощущения можно считать достаточно субъективными. Многие люди предпочитают не озвучивать истинные причины конфликта, но именно ее выявление способно привести к быстрому урегулированию отношений. Иногда, правда, сам человек не понимает, что стоит за его неожиданной вспышкой гнева, поскольку неприятное может не осознаваться.

Отметим, что любой конфликт представляет собой небольшой эпизод, малую часть нашей жизни. По этой причине нет необходимости преувеличивать его значение. В управлении конфликтами очень важно рассмотреть варианты исходов конфликта, которые очень разные. Снятие конфликта происходит двумя основными путями: снимается инцидент или разрешается конфликтная ситуация.

Снятие инцидента представляет собой попытку определенным образом приглушить конфликтную ситуацию. Конфликт в этом случае переводится на этап осознания (без конфликтных действий) или на этап неосознаваемой конфликтной ситуации. Для этого есть несколько способов:

- Обеспечение выигрыша одной из сторон. Здесь происходит полное решение конфликта в случае, когда проигравший полностью принимает свое поражение. На практике ситуация встречается редко, ведь победа одной стороны временное состояние, которое может быть нарушено в момент ближайшего серьезного инцидента.

- Снятие конфликта посредством лжи, что переводит его неосознаваемую форму и дает оппонентам отсрочку в решении своих проблем.

Максимально действенные возможности для разрешения конфликта обусловлены путями разрешения самой конфликтной ситуации с помощью следующих действий:

- Полное физическое (функциональное) разведение участников, когда исчезает сама почва для конфликта. Однако конфликтные отношения бывших оппонентов способны сохраняться еще долго по причине отсутствия их разрешения. Подобный путь редко реализуем в реальной практической жизни.

- Внутреннее реструктурирование образа ситуации, что изменяет внутреннюю систему ценностей и интересов сторон. Здесь объект конфликта становится менее важным, а более важными становятся отношения с оппонентом. Путь представляет собой достаточно сложную работу и требует помощи специалиста-психолога, но именно он способен дать начало конструктивному разрешению супружеского или семейного конфликта.

- Разрешение конфликта с помощью конфронтации к сотрудничеству (близок к предыдущему пункту). Как правило, таким образом решаются деловые конфликты. Метод не затрагивает глубинные отношения, а связан с социальными или материальными интересами людей.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Этапы управления конфликтами.
- Техники управления конфликтами: общее представление.
- Изучение вариантов исходов конфликта.
- Снятие конфликта: суть и способы.
- Возможности для разрешения конфликта: полное физическое (функциональное) разведение участников, внутреннее реструктурирование образа ситуации, разрешение конфликта с помощью конфронтации к сотрудничеству.

Задания.

- Эссе на тему «Техника и методика управления конфликтом: общее и особенное».
- Эссе на тему «Психолог или конфликтолог в разрешении конфликта?».
- Эссе на тему «Квалификация эксперта конфликтного взаимодействия».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.
2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.
2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.
3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 1. Управление конфликтами

Практическое занятие 2

Цель: сформировать представление о сущности управления конфликтами.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается первичное усвоение сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Любой руководитель способен управлять конфликтом, что порой бывает довольно сложно. Как нет одинаковых конфликтов, так нельзя и выделить единую методику их разрешения. Но существует несколько основных шагов:

- Предоставить необходимую информацию конфликтующим сторонам, исключить ложную или искаженную информацию, устранить слухи, сплетни и др.

- Организовать эффективное общение между конфликтующими сторонами, включая их сторонников.

- Осуществить работу с неформальными лидерами и микрогруппами, укреплять психологический климат в коллективе.

- Решать кадровые вопросы с использованием метода «кнути и пряника», изменять условия межличностного взаимодействия. Здесь можно использовать административные методы, включая переводы на другой участок работы, увольнение и др.

При возникновении межличностного конфликта для начала необходимо выслушать оппонента. Он должен высказаться обо всем, что его волнует, раздражает, что ему не нравится. Важно внимательно выслушать человека, дистанцироваться от собственных отрицательных эмоций, не перебивая. Только так человек сможет понять, что на самом деле волнует оппонента, в чем истинная причина конфликта, как он воспринимает ситуацию и что именно хочет в итоге. Если людей захлестывает волна эмоций, то многие слова могут быть не услышаны. В этом случае лучше дождаться спада эмоций, впоследствии подняв вопрос об истинных причинах конфликта. Часто человека может раздражать одно, а говорить он будет совсем другое. Иногда незначительный повод способен вызвать ураган эмоций, буквально сносящий все кругом. Это происходит по причине того, что настоящая причина конфликта остается в тени. Человек вступает в конфликт тогда, когда затрагиваются эмоционально значимые для него интересы (например, ревность, предательство, неоправданные ожидания и др.). Эти ощущения можно считать достаточно субъективными. Многие люди предпочитают не озвучивать истинные причины конфликта, но именно ее выявление способно привести к быстрому урегулированию отношений. Иногда, правда, сам человек не понимает, что стоит за его неожиданной вспышкой гнева, поскольку неприятное может не осознаваться.

Отметим, что любой конфликт представляет собой небольшой эпизод, малую часть нашей жизни. По этой причине нет необходимости преувеличивать его значение. В управлении конфликтами очень важно рассмотреть варианты исходов конфликта, которые очень разные.

Снятие конфликта происходит двумя основными путями: снимается инцидент или разрешается конфликтная ситуация.

Снятие инцидента представляет собой попытку определенным образом приглушить конфликтную ситуацию. Конфликт в этом случае переводится на этап осознания (без конфликтных действий) или на этап неосознаваемой конфликтной ситуации. Для этого есть несколько способов:

- Обеспечение выигрыша одной из сторон. Здесь происходит полное решение конфликта в случае, когда проигравший полностью принимает свое поражение. На практике ситуация встречается редко, ведь победа одной стороны временное состояние, которое может быть нарушено в момент ближайшего серьезного инцидента.

- Снятие конфликта посредством лжи, что переводит его неосознаваемую форму и дает оппонентам отсрочку в решении своих проблем.

Максимально действенные возможности для разрешения конфликта обусловлены путями разрешения самой конфликтной ситуации с помощью следующих действий:

- Полное физическое (функциональное) разведение участников, когда исчезает сама почва для конфликта. Однако конфликтные отношения бывших оппонентов способны сохраняться еще долго по причине отсутствия их разрешения. Подобный путь редко реализуем в реальной практической жизни.

- Внутреннее переструктурирование образа ситуации, что изменяет внутреннюю систему ценностей и интересов сторон. Здесь объект конфликта становится менее важным, а более важными становятся отношения с оппонентом. Путь представляет собой достаточно сложную работу и требует помощи специалиста-психолога, но именно он способен дать начало конструктивному разрешению супружеского или семейного конфликта.

- Разрешение конфликта с помощью конфронтации к сотрудничеству (близок к предыдущему пункту). Как правило, таким образом решаются деловые конфликты. Метод не затрагивает глубинные отношения, а связан с социальными или материальными интересами людей.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Этапы управления конфликтами.
- Техники управления конфликтами: общее представление.
- Изучение вариантов исходов конфликта.
- Снятие конфликта: суть и способы.
- Возможности для разрешения конфликта: полное физическое (функциональное) разведение участников, внутреннее переструктурирование образа ситуации, разрешение конфликта с помощью конфронтации к сотрудничеству.

Задания.

- Эссе на тему «Техника и методика управления конфликтом: общее и особенное».
- Эссе на тему «Психолог или конфликтолог в разрешении конфликта?».
- Эссе на тему «Квалификация эксперта конфликтного взаимодействия».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса

[Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.

2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.

3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 1. Управление конфликтами

Практическое занятие 3

Цель: сформировать представление о сущности управления конфликтами.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается первичное усвоение сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Любой руководитель способен управлять конфликтом, что порой бывает довольно сложно. Как нет одинаковых конфликтов, так нельзя и выделить единую методику их разрешения. Но существует несколько основных шагов:

- Предоставить необходимую информацию конфликтующим сторонам, исключить ложную или искаженную информацию, устранить слухи, сплетни и др.

- Организовать эффективное общение между конфликтующими сторонами, включая их сторонников.

- Осуществить работу с неформальными лидерами и микрогруппами, укреплять психологический климат в коллективе.

- Решать кадровые вопросы с использованием метода «кнути и пряника», изменять условия межличностного взаимодействия. Здесь можно использовать административные методы, включая переводы на другой участок работы, увольнение и др.

При возникновении межличностного конфликта для начала необходимо выслушать оппонента. Он должен высказаться обо всем, что его волнует, раздражает, что ему не нравится. Важно внимательно выслушать человека, дистанцироваться от собственных отрицательных эмоций, не перебивая. Только так человек сможет понять, что на самом деле волнует оппонента, в чем истинная причина конфликта, как он воспринимает ситуацию и что именно хочет в итоге. Если людей захлестывает волна эмоций, то многие слова могут быть не услышаны. В этом случае лучше дождаться спада эмоций, впоследствии подняв вопрос об истинных причинах конфликта. Часто человека может раздражать одно, а говорить он будет совсем другое. Иногда незначительный повод способен вызвать ураган эмоций, буквально сносящий все

кругом. Это происходит по причине того, что настоящая причина конфликта остается в тени. Человек вступает в конфликт тогда, когда задеваются эмоционально значимые для него интересы (например, ревность, предательство, неоправданные ожидания и др.). Эти ощущения можно считать достаточно субъективными. Многие люди предпочитают не озвучивать истинные причины конфликта, но именно ее выявление способно привести к быстрому урегулированию отношений. Иногда, правда, сам человек не понимает, что стоит за его неожиданной вспышкой гнева, поскольку неприятное может не осознаваться.

Отметим, что любой конфликт представляет собой небольшой эпизод, малую часть нашей жизни. По этой причине нет необходимости преувеличивать его значение. В управлении конфликтами очень важно рассмотреть варианты исходов конфликта, которые очень разные. Снятие конфликта происходит двумя основными путями: снимается инцидент или разрешается конфликтная ситуация.

Снятие инцидента представляет собой попытку определенным образом приглушить конфликтную ситуацию. Конфликт в этом случае переводится на этап осознания (без конфликтных действий) или на этап неосознаваемой конфликтной ситуации. Для этого есть несколько способов:

- Обеспечение выигрыша одной из сторон. Здесь происходит полное решение конфликта в случае, когда проигравший полностью принимает свое поражение. На практике ситуация встречается редко, ведь победа одной стороны временное состояние, которое может быть нарушено в момент ближайшего серьезного инцидента.

- Снятие конфликта посредством лжи, что переводит его неосознаваемую форму и дает оппонентам отсрочку в решении своих проблем.

Максимально действенные возможности для разрешения конфликта обусловлены путями разрешения самой конфликтной ситуации с помощью следующих действий:

- Полное физическое (функциональное) разведение участников, когда исчезает сама почва для конфликта. Однако конфликтные отношения бывших оппонентов способны сохраняться еще долго по причине отсутствия их разрешения. Подобный путь редко реализуем в реальной практической жизни.

- Внутреннее переструктурирование образа ситуации, что изменяет внутреннюю систему ценностей и интересов сторон. Здесь объект конфликта становится менее важным, а более важными становятся отношения с оппонентом. Путь представляет собой достаточно сложную работу и требует помощи специалиста-психолога, но именно он способен дать начало конструктивному разрешению супружеского или семейного конфликта.

- Разрешение конфликта с помощью конфронтации к сотрудничеству (близок к предыдущему пункту). Как правило, таким образом решаются деловые конфликты. Метод не затрагивает глубинные отношения, а связан с социальными или материальными интересами людей.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Этапы управления конфликтами.
- Техники управления конфликтами: общее представление.
- Изучение вариантов исходов конфликта.
- Снятие конфликта: суть и способы.
- Возможности для разрешения конфликта: полное физическое (функциональное) разведение участников, внутреннее переструктурирование образа ситуации, разрешение конфликта с помощью конфронтации к сотрудничеству.

Задания.

- Эссе на тему «Техника и методика управления конфликтом: общее и особенное».
- Эссе на тему «Психолог или конфликтолог в разрешении конфликта?».
- Эссе на тему «Квалификация эксперта конфликтного взаимодействия».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.

2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.

3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 2. Модели принятия решений

Практическое занятие 4

Цель: сформировать представление о сущности моделей принятия решений.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Согласно Лютенсу, большинство поведенческих методов принятия решений концентрировали свое внимание на проблеме участия (*participation*) индивидов или групп в процессе их принятия.

Модель ограниченной рациональности Г. Саймона основывается на том, что участники конфликта при его разрешении:

- Стремятся к удовлетворительности, а не к идеальности.
- Пытаются реализовать свои цели и решить поставленные перед ними задачи не все сразу, а последовательно.
- Могут принимать решения на основании относительно простых эмпирических правил, с помощью ремесленных приемов или в силу привычки
- Методы принятия решений - способы и приемы выполнения операций, необходимых в разработке решений проблемы.

Модель эвристических суждений и предвзятости.

По словам Ф. Лютенса эта модель появилась в основном под влиянием исследований Канемана и Тверски, теоретиков когнитивного подхода к принятию решений. Они предположили, что лица, принимающие решения, полагаются прежде всего на эвристику (упрощающие стратегии или практический опыт). “Метод эвристических суждений уменьшает информационные потребности принимающих решения и на практике помогает:

1. Обобщить прошлый опыт и использовать простой метод оценки настоящего.
2. Заменить сложный процесс сбора и обработки информации простым, основанным на опыте подходом, который можно описать как “стандартные операционные процедуры”.
3. Значительно уменьшить умственную и познавательную деятельность” (Лютенс Ф., 1999, с. 507).

По мнению Лютенса, хотя эвристические принципы делают процесс принятия решений проще, их использование может привести к ошибкам и искаженным результатам. Все четыре модели принятия решений могут быть использованы в определенных условиях и применяться в сочетании друг с другом.

Модель эвристических суждений и предпочтений уменьшает информационные потребности людей, принимающих решения, и на практике помогает облегчить и ускорить процесс принятия решений, но может привести к ошибкам и просчетам, так как опыт и поведение менеджеров субъективны и иррациональны.

Социальная модель именно иррациональна. Она исходит из того, что социально-психологические факторы оказывают серьезное влияние на поведение менеджеров при принятии решений. Эксперименты показали, что более 30 % людей подвержены конформизму, т.е. способны принимать чужое и заведомо неверное мнение или соглашаться с решением, которое считают неправильным. Установлено, что около 3 % людей склонны рисковать, а многие из тех, кому доверено принимать решения, настаивают на неправильном, но уже одобренном ранее варианте. На людей оказывает влияние даже форма, в которой им подается информация. В этой связи воздействия со стороны окружения часто вынуждают менеджеров принимать иррациональные решения.

Политическая модель предполагает, что решение становится функцией распределения власти в организации и зависит от эффективности политики, используемой различными участниками процесса управления. Организационные решения в этом случае отражают желание членов организации максимально реализовать собственную властную политику. Предпочтения устанавливаются еще на раннем этапе процесса, исходя из групповых целей. Обмен информацией носит спорадический характер. Определение проблемы, поиск альтернативы, сбор данных и оценочные критерии выступают скорее как средства, используемые для того, чтобы склонить решение в чью-либо пользу.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Поведенческие модели принятия решений: суть.
- Модель экономической рациональности.
- Модель ограниченной рациональности Г. Саймона.
- Модель эвристических суждений и предвзятости.
- Социальная модель принятия решений.

Задания.

- Эссе на тему «Модель экономической рациональности: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Модель эвристических суждений и предвзятости: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Социальная модель принятия решений: плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.

2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.

3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 2. Модели принятия решений

Практическое занятие 5

Цель: сформировать представление о сущности моделей принятия решений.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Согласно Лютенсу, большинство поведенческих методов принятия решений концентрировали свое внимание на проблеме участия (*participации*) индивидов или групп в процессе их принятия.

Модель ограниченной рациональности Г. Саймона основывается на том, что участники конфликта при его разрешении:

- Стремятся к удовлетворительности, а не к идеальности.
- Пытаются реализовать свои цели и решить поставленные перед ними задачи не все сразу, а последовательно.
- Могут принимать решения на основании относительно простых эмпирических правил, с помощью ремесленных приемов или в силу привычки
- Методы принятия решений - способы и приемы выполнения операций, необходимых в разработке решений проблемы.

Модель эвристических суждений и предвзятости.

По словам Ф. Лютенса эта модель появилась в основном под влиянием исследований Канемана и Тверски, теоретиков когнитивного подхода к принятию решений. Они предположили, что лица, принимающие решения, полагаются прежде всего на эвристику (упрощающие стратегии или практический опыт). “Метод эвристических суждений уменьшает информационные потребности принимающих решения и на практике помогает:

1. Обобщить прошлый опыт и использовать простой метод оценки настоящего.
2. Заменить сложный процесс сбора и обработки информации простым, основанным на опыте подходом, который можно описать как “стандартные операционные процедуры”.
3. Значительно уменьшить умственную и познавательную деятельность” (Лютенс Ф., 1999, с. 507).

По мнению Лютенса, хотя эвристические принципы делают процесс принятия решений проще, их использование может привести к ошибкам и искаженным результатам. Все четыре модели принятия решений могут быть использованы в определенных условиях и применяться в сочетании друг с другом.

Модель эвристических суждений и предпочтений уменьшает информационные потребности людей, принимающих решения, и на практике помогает облегчить и ускорить процесс принятия решений, но может привести к ошибкам и просчетам, так как опыт и поведение менеджеров субъективны и иррациональны.

Социальная модель именно иррациональна. Она исходит из того, что социально-психологические факторы оказывают серьезное влияние на поведение менеджеров при принятии решений. Эксперименты показали, что более 30 % людей подвержены конформизму, т.е. способны принимать чужое и заведомо неверное мнение или соглашаться с решением, которое считают неправильным. Установлено, что около 3 % людей склонны рисковать, а многие из тех, кому доверено принимать решения, настаивают на неправильном, но уже одобренном ранее варианте. На людей оказывает влияние даже форма, в которой им подается информация. В этой связи воздействия со стороны окружения часто вынуждают менеджеров принимать иррациональные решения.

Политическая модель предполагает, что решение становится функцией распределения власти в организации и зависит от эффективности политики, используемой различными участниками процесса управления. Организационные решения в этом случае отражают желание членов организации максимально реализовать собственную властную политику. Предпочтения устанавливаются еще на раннем этапе процесса, исходя из групповых целей. Обмен информацией носит спорадический характер. Определение проблемы, поиск альтернативы, сбор данных и оценочные критерии выступают скорее как средства, используемые для того, чтобы склонить решение в чью-либо пользу.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Поведенческие модели принятия решений: суть.
- Модель экономической рациональности.
- Модель ограниченной рациональности Г. Саймона.
- Модель эвристических суждений и предвзятости.
- Социальная модель принятия решений.

Задания.

- Эссе на тему «Модель экономической рациональности: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Модель эвристических суждений и предвзятости: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Социальная модель принятия решений: плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.

2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.

3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека eLibrary».

Тема 2. Модели принятия решений

Практическое занятие 6

Цель: сформировать представление о сущности моделей принятия решений.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Согласно Лютенсу, большинство поведенческих методов принятия решений концентрировали свое внимание на проблеме участия (*participации*) индивидов или групп в процессе их принятия.

Модель ограниченной рациональности Г. Саймона основывается на том, что участники конфликта при его разрешении:

- Стремятся к удовлетворительности, а не к идеальности.
- Пытаются реализовать свои цели и решить поставленные перед ними задачи не все сразу, а последовательно.
- Могут принимать решения на основании относительно простых эмпирических правил, с помощью ремесленных приемов или в силу привычки
- Методы принятия решений - способы и приемы выполнения операций, необходимых в разработке решений проблемы.

Модель эвристических суждений и предвзятости.

По словам Ф. Лютенса эта модель появилась в основном под влиянием исследований Канемана и Тверски, теоретиков когнитивного подхода к принятию решений. Они предположили, что лица, принимающие решения, полагаются прежде всего на эвристику (упрощающие стратегии или практический опыт). “Метод эвристических суждений уменьшает информационные потребности принимающих решения и на практике помогает:

1. Обобщить прошлый опыт и использовать простой метод оценки настоящего.
2. Заменить сложный процесс сбора и обработки информации простым, основанным на опыте подходом, который можно описать как “стандартные операционные процедуры”.
3. Значительно уменьшить умственную и познавательную деятельность” (Лютенс Ф., 1999, с. 507).

По мнению Лютенса, хотя эвристические принципы делают процесс принятия решений проще, их использование может привести к ошибкам и искаженным результатам. Все четыре модели принятия решений могут быть использованы в определенных условиях и применяться в сочетании друг с другом.

Модель эвристических суждений и предпочтений уменьшает информационные потребности людей, принимающих решения, и на практике помогает облегчить и ускорить процесс принятия решений, но может привести к ошибкам и просчетам, так как опыт и поведение менеджеров субъективны и иррациональны.

Социальная модель именно иррациональна. Она исходит из того, что социально-психологические факторы оказывают серьезное влияние на поведение менеджеров при принятии решений. Эксперименты показали, что более 30 % людей подвержены конформизму, т.е. способны принимать чужое и заведомо неверное мнение или соглашаться с решением, которое считают неправильным. Установлено, что около 3 % людей склонны рисковать, а многие из тех, кому доверено принимать решения, настаивают на неправильном, но уже одобренном ранее варианте. На людей оказывает влияние даже форма, в которой им подается информация. В этой связи воздействия со стороны окружения часто вынуждают менеджеров принимать иррациональные решения.

Политическая модель предполагает, что решение становится функцией распределения власти в организации и зависит от эффективности политики, используемой различными участниками процесса управления. Организационные решения в этом случае отражают желание членов организации максимально реализовать собственную властную политику. Предпочтения устанавливаются еще на раннем этапе процесса, исходя из групповых целей. Обмен информацией носит спорадический характер. Определение проблемы, поиск альтернативы, сбор данных и оценочные критерии выступают скорее как средства, используемые для того, чтобы склонить решение в чью-либо пользу.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Поведенческие модели принятия решений: суть.
- Модель экономической рациональности.
- Модель ограниченной рациональности Г. Саймона.
- Модель эвристических суждений и предвзятости.
- Социальная модель принятия решений.

Задания.

- Эссе на тему «Модель экономической рациональности: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Модель эвристических суждений и предвзятости: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Социальная модель принятия решений: плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.

2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.

3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 3. Количественные методы принятия решений

Практическое занятие 7

Цель: сформировать представление о сущности количественных методов принятия решений.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

В их основе лежит научно-практический подход, предполагающий выбор оптимальных решений путем обработки (с помощью ЭВМ и ЭММ) больших массивов информации – рассмотрения всех возможных альтернатив):

В зависимости от типа математических функций, положенных в основу моделей, различают:

- а) линейное моделирование - используются линейные зависимости;
- б) динамическое программирование - позволяет вводить дополнительные переменные в процессе решения задач;
- в) вероятностные и статистические модели - реализуются в методах теории массового обслуживания;
- г) теорию игр - моделирование таких ситуаций, принятие решения в которых должно учитывать не совпадение интересов различных подразделений;
- д) имитационные модели - позволяют экспериментально проверить реализацию решений, изменить исходные предпосылки, уточнить требования к ним.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Выбор оптимальных решений на основе обработки больших массивов информации.
- Линейное моделирование.
- Динамическое программирование.
- Вероятностные и статистические модели.
- Теория игр.
- Имитационные модели.

Задания.

- Эссе на тему «Линейное моделирование: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Динамическое программирование: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Вероятностные и статистические модели: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Имитационные модели: плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.
2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.
2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.
3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.
2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.
3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 3. Количественные методы принятия решений

Практическое занятие 8

Цель: сформировать представление о сущности количественных методов принятия решений.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

В их основе лежит научно-практический подход, предполагающий выбор оптимальных решений путем обработки (с помощью ЭВМ и ЭММ) больших массивов информации – рассмотрения всех возможных альтернатив):

В зависимости от типа математических функций, положенных в основу моделей, различают:

- а) линейное моделирование - используются линейные зависимости;
- б) динамическое программирование - позволяет вводить дополнительные переменные в процессе решения задач;
- в) вероятностные и статистические модели - реализуются в методах теории массового обслуживания;
- г) теорию игр - моделирование таких ситуаций, принятие решения в которых должно учитывать не совпадение интересов различных подразделений;
- д) имитационные модели - позволяют экспериментально проверить реализацию решений, изменить исходные предпосылки, уточнить требования к ним.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Выбор оптимальных решений на основе обработки больших массивов информации.
- Линейное моделирование.
- Динамическое программирование.
- Вероятностные и статистические модели.
- Теория игр.
- Имитационные модели.

Задания.

- Эссе на тему «Линейное моделирование: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Динамическое программирование: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Вероятностные и статистические модели: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Имитационные модели: плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.
2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.
2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.
3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 3. Количественные методы принятия решений

Практическое занятие 9

Цель: сформировать представление о сущности количественных методов принятия решений.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

В их основе лежит научно-практический подход, предполагающий выбор оптимальных решений путем обработки (с помощью ЭВМ и ЭММ) больших массивов информации – рассмотрения всех возможных альтернатив):

В зависимости от типа математических функций, положенных в основу моделей, различают:

- а) линейное моделирование - используются линейные зависимости;
- б) динамическое программирование - позволяет вводить дополнительные переменные в процессе решения задач;
- в) вероятностные и статистические модели - реализуются в методах теории массового обслуживания;
- г) теорию игр - моделирование таких ситуаций, принятие решения в которых должно учитывать не совпадение интересов различных подразделений;
- д) имитационные модели - позволяют экспериментально проверить реализацию решений, изменить исходные предпосылки, уточнить требования к ним.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Выбор оптимальных решений на основе обработки больших массивов информации.
- Линейное моделирование.
- Динамическое программирование.
- Вероятностные и статистические модели.
- Теория игр.
- Имитационные модели.

Задания.

- Эссе на тему «Линейное моделирование: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Динамическое программирование: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Вероятностные и статистические модели: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Имитационные модели: плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.
2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.
2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.
3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.
2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.
3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 3. Количественные методы принятия решений

Практическое занятие 10

Цель: сформировать представление о сущности количественных методов принятия решений.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

В их основе лежит научно-практический подход, предполагающий выбор оптимальных решений путем обработки (с помощью ЭВМ и ЭММ) больших массивов информации – рассмотрения всех возможных альтернатив):

В зависимости от типа математических функций, положенных в основу моделей, различают:

- а) линейное моделирование - используются линейные зависимости;
- б) динамическое программирование - позволяет вводить дополнительные переменные в процессе решения задач;

в) вероятностные и статистические модели - реализуются в методах теории массового обслуживания;

г) теорию игр - моделирование таких ситуаций, принятие решения в которых должно учитывать не совпадение интересов различных подразделений;

д) имитационные модели - позволяют экспериментально проверить реализацию решений, изменить исходные предпосылки, уточнить требования к ним.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Выбор оптимальных решений на основе обработки больших массивов информации.
- Линейное моделирование.
- Динамическое программирование.
- Вероятностные и статистические модели.
- Теория игр.
- Имитационные модели.

Задания.

- Эссе на тему «Линейное моделирование: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Динамическое программирование: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Вероятностные и статистические модели: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Имитационные модели: плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.

2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.

3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Практическое занятие 11

Цель: сформировать представление о сущности коллективных методов принятия решений.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Основным моментом в процессе коллективной работы над реализацией управленческих решений является определение круга лиц, участников данной процедуры. Главными критериями формирования такой группы являются компетентность, способность решать творческие задачи, конструктивность мышления и коммуникабельность). Коллективные формы групповой работы могут быть разными: заседание, совещание, работа в комиссии и т.п. Наиболее распространен такой метод коллективной подготовки управленческих решений, как "мозговой штурм". Также существуют другие методы:

Метод Дельфи

Алгоритм работы: Формируется группа (как правило, из экспертов), причем эти люди не общаются друг с другом лицом к лицу -> Каждый член группы анонимно высказывает соображения относительно проблемы, по которой должно быть принято решение -> Затем каждый член группы получает сводный отчет о высказанных предположениях -> На основании полученного отчета участникам снова предлагается высказать свои соображения.

По мнению Лютенса, причина успеха данного метода - в анонимности опроса, что снимает некоторые напряженные моменты, сопутствующие очному групповому обсуждению проблемы. Основные критические замечания в его адрес - он требует много времени и средств и не имеет научной базы.

Методика номинальной группы может включать следующие этапы:

- Письменное изложение идей, не сопровождающееся общением.
- Круговая обратная связь членов группы, каждый из которых кратко записывает свою идею на большом листе бумаги или доске.
- Обсуждение каждой из высказанных идей для ее усвоения и оценки.
- Приоритетное голосование по предложенным идеям, причем групповое решение математически вычисляется на основе полученных баллов».

Японская (кольцевая) система принятия решений — «кингисё», суть которой состоит в том, что на рассмотрение готовится проект новшества. Он передается для обсуждения лицам по списку, составленному руководителем. Каждый должен рассмотреть предлагаемое решение и дать свои замечания в письменном виде. После этого проводится совещание. Как правило, приглашаются те специалисты, чье мнение руководителю не совсем ясно. Эксперты выбирают свое решение в соответствии с индивидуальными предпочтениями. И если они не совпадают, то возникает вектор предпочтений, который определяют с помощью одного из следующих принципов:

а) большинства голосов

б) диктатора — за основу берется мнение одного лица. Этот принцип характерен для военных организаций, а также для принятия решений в чрезвычайных обстоятельствах;

в) принцип Курно используется в том случае, когда коалиций нет, т.е. предлагается число решений, равное числу экспертов. В этом случае необходимо найти такое решение, которое отвечало бы требованию индивидуальной рациональности без ущемления интересов каждого в отдельности;

г) принцип Парето

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Критерии формирования группы для принятия решения.
- Виды коллективных форм групповой работы.
- «Мозговой штурм» как метод принятия решений.
- Метод Дельфи: суть и алгоритм работы.
- Методика номинальной группы.
- Японская (кольцевая) система принятия решений («кингисё»).
- Принципы выбора предпочтений.

Задания.

- Эссе на тему «Метод Дельфи: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Методика номинальной группы: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Японская (кольцевая) система принятия решений: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «"Мозговой штурм": плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.
2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.
2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.
3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.
2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.
3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 4. Коллективные методы принятия решений

Практическое занятие 12

Цель: сформировать представление о сущности коллективных методов принятия решений.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Основным моментом в процессе коллективной работы над реализацией управленческих решений является определение круга лиц, участников данной процедуры. Главными критериями формирования такой группы являются компетентность, способность решать творческие задачи, конструктивность мышления и коммуникабельность). Коллективные формы групповой работы могут быть разными: заседание, совещание, работа в комиссии и т.п. Наиболее распространен такой метод коллективной подготовки управленческих решений, как "мозговой штурм". Также существуют другие методы:

Метод Дельфи

Алгоритм работы: Формируется группа (как правило, из экспертов), причем эти люди не общаются друг с другом лицом к лицу -> Каждый член группы анонимно высказывает соображения относительно проблемы, по которой должно быть принято решение -> Затем каждый член группы получает сводный отчет о высказанных предположениях -> На основании полученного отчета участникам снова предлагается высказать свои соображения.

По мнению Лютенса, причина успеха данного метода -в анонимности опроса, что снимает некоторые напряженные моменты, сопутствующие очному групповому обсуждению проблемы. Основные критические замечания в его адрес -он требует много времени и средств и не имеет научной базы.

Методика номинальной группы может включать следующие этапы:

- Письменное изложение идей, не сопровождающееся общением.
- Круговая обратная связь членов группы, каждый из которых кратко записывает свою идею на большом листе бумаги или доске.
- Обсуждение каждой из высказанных идей для ее усвоения и оценки.
- Приоритетное голосование по предложенным идеям, причем групповое решение математически вычисляется на основе полученных баллов».

Японская (кольцевая) система принятия решений — «кингисё», суть которой состоит в том, что на рассмотрение готовится проект новшества. Он передается для обсуждения лицам по списку, составленному руководителем. Каждый должен рассмотреть предлагаемое решение и дать свои замечания в письменном виде. После этого проводится совещание. Как правило, приглашаются те специалисты, чье мнение руководителю не совсем ясно. Эксперты выбирают свое решение в соответствии с индивидуальными предпочтениями. И если они не совпадают, то возникает вектор предпочтений, который определяют с помощью одного из следующих принципов:

а) большинства голосов

б) диктатора — за основу берется мнение одного лица. Этот принцип характерен для военных организаций, а также для принятия решений в чрезвычайных обстоятельствах;

в) принцип Курно используется в том случае, когда коалиций нет, т.е. предлагается число решений, равное числу экспертов. В этом случае необходимо найти такое решение, которое отвечало бы требованию индивидуальной рациональности без ущемления интересов каждого в отдельности;

г) принцип Парето

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Критерии формирования группы для принятия решения.
- Виды коллективных форм групповой работы.
- «Мозговой штурм» как метод принятия решений.
- Метод Дельфи: суть и алгоритм работы.
- Методика номинальной группы.
- Японская (кольцевая) система принятия решений («кингисё»).
- Принципы выбора предпочтений.

Задания.

- Эссе на тему «Метод Дельфи: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Методика номинальной группы: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Японская (кольцевая) система принятия решений: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «"Мозговой штурм": плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.
2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.
2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.
3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.
2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.
3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека eLibrary».

Тема 4. Коллективные методы принятия решений

Практическое занятие 13

Цель: сформировать представление о сущности коллективных методов принятия решений.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Основным моментом в процессе коллективной работы над реализацией управленческих решений является определение круга лиц, участников данной процедуры. Главными критериями формирования такой группы являются компетентность, способность решать творческие задачи, конструктивность мышления и коммуникабельность). Коллективные формы

групповой работы могут быть разными: заседание, совещание, работа в комиссии и т.п. Наиболее распространен такой метод коллективной подготовки управленческих решений, как "мозговой штурм". Также существуют другие методы:

Метод Дельфи

Алгоритм работы: Формируется группа (как правило, из экспертов), причем эти люди не общаются друг с другом лицом к лицу -> Каждый член группы анонимно высказывает соображения относительно проблемы, по которой должно быть принято решение -> Затем каждый член группы получает сводный отчет о высказанных предположениях -> На основании полученного отчета участникам снова предлагается высказать свои соображения.

По мнению Лютенса, причина успеха данного метода - в анонимности опроса, что снимает некоторые напряженные моменты, сопутствующие очному групповому обсуждению проблемы. Основные критические замечания в его адрес - он требует много времени и средств и не имеет научной базы.

Методика номинальной группы может включать следующие этапы:

- Письменное изложение идей, не сопровождающееся общением.
- Круговая обратная связь членов группы, каждый из которых кратко записывает свою идею на большом листе бумаги или доске.
- Обсуждение каждой из высказанных идей для ее усвоения и оценки.
- Приоритетное голосование по предложенным идеям, причем групповое решение математически вычисляется на основе полученных баллов».

Японская (кольцевая) система принятия решений — «кингисё», суть которой состоит в том, что на рассмотрение готовится проект новшества. Он передается для обсуждения лицам по списку, составленному руководителем. Каждый должен рассмотреть предлагаемое решение и дать свои замечания в письменном виде. После этого проводится совещание. Как правило, приглашаются те специалисты, чье мнение руководителю не совсем ясно. Эксперты выбирают свое решение в соответствии с индивидуальными предпочтениями. И если они не совпадают, то возникает вектор предпочтений, который определяют с помощью одного из следующих принципов:

а) большинства голосов

б) диктатора — за основу берется мнение одного лица. Этот принцип характерен для военных организаций, а также для принятия решений в чрезвычайных обстоятельствах;

в) принцип Курно используется в том случае, когда коалиций нет, т.е. предлагается число решений, равное числу экспертов. В этом случае необходимо найти такое решение, которое отвечало бы требованию индивидуальной рациональности без ущемления интересов каждого в отдельности;

г) принцип Парето

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Критерии формирования группы для принятия решения.
- Виды коллективных форм групповой работы.
- «Мозговой штурм» как метод принятия решений.
- Метод Дельфи: суть и алгоритм работы.
- Методика номинальной группы.
- Японская (кольцевая) система принятия решений («кингисё»).
- Принципы выбора предпочтений.

Задания.

- Эссе на тему «Метод Дельфи: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Методика номинальной группы: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Японская (кольцевая) система принятия решений: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «"Мозговой штурм": плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.

2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.

3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 4. Коллективные методы принятия решений

Практическое занятие 14

Цель: сформировать представление о сущности коллективных методов принятия решений.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Основным моментом в процессе коллективной работы над реализацией управленческих решений является определение круга лиц, участников данной процедуры. Главными критериями формирования такой группы являются компетентность, способность решать творческие задачи, конструктивность мышления и коммуникабельность). Коллективные формы групповой работы могут быть разными: заседание, совещание, работа в комиссии и т.п. Наиболее распространен такой метод коллективной подготовки управленческих решений, как "мозговой штурм". Также существуют другие методы:

Метод Дельфи

Алгоритм работы: Формируется группа (как правило, из экспертов), причем эти люди не общаются друг с другом лицом к лицу -> Каждый член группы анонимно высказывает соображения относительно проблемы, по которой должно быть принято решение -> Затем каждый

член группы получает сводный отчет о высказанных предположениях -> На основании полученного отчета участникам снова предлагается высказать свои соображения.

По мнению Лютенса, причина успеха данного метода - в анонимности опроса, что снимает некоторые напряженные моменты, сопутствующие очному групповому обсуждению проблемы. Основные критические замечания в его адрес - он требует много времени и средств и не имеет научной базы.

Методика номинальной группы может включать следующие этапы:

- Письменное изложение идей, не сопровождающееся общением.
- Круговая обратная связь членов группы, каждый из которых кратко записывает свою идею на большом листе бумаги или доске.
- Обсуждение каждой из высказанных идей для ее усвоения и оценки.
- Приоритетное голосование по предложенным идеям, причем групповое решение математически вычисляется на основе полученных баллов».

Японская (кольцевая) система принятия решений — «кингисё», суть которой состоит в том, что на рассмотрение готовится проект новшества. Он передается для обсуждения лицам по списку, составленному руководителем. Каждый должен рассмотреть предлагаемое решение и дать свои замечания в письменном виде. После этого проводится совещание. Как правило, приглашаются те специалисты, чье мнение руководителю не совсем ясно. Эксперты выбирают свое решение в соответствии с индивидуальными предпочтениями. И если они не совпадают, то возникает вектор предпочтений, который определяют с помощью одного из следующих принципов:

а) большинства голосов

б) диктатора — за основу берется мнение одного лица. Этот принцип характерен для военных организаций, а также для принятия решений в чрезвычайных обстоятельствах;

в) принцип Курно используется в том случае, когда коалиций нет, т.е. предлагается число решений, равное числу экспертов. В этом случае необходимо найти такое решение, которое отвечало бы требованию индивидуальной рациональности без ущемления интересов каждого в отдельности;

г) принцип Парето

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Критерии формирования группы для принятия решения.
- Виды коллективных форм групповой работы.
- «Мозговой штурм» как метод принятия решений.
- Метод Дельфи: суть и алгоритм работы.
- Методика номинальной группы.
- Японская (кольцевая) система принятия решений («кингисё»).
- Принципы выбора предпочтений.

Задания.

- Эссе на тему «Метод Дельфи: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Методика номинальной группы: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Японская (кольцевая) система принятия решений: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «"Мозговой штурм": плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.

2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.

3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 5. Особенности типов принятия решений в конфликте

Практическое занятие 15

Цель: сформировать представление о сущности типов принятия решений в конфликте.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Типы принятия решений в конфликте отражают всю совокупность общих методов принятия решений. Можно отдельно выделить неформальные методы – это совокупность логических приемов и методики выбора оптимальных решений путем теоретического сравнения альтернатив с учетом накопленного опыта. В большей части неформальные методы базируются на интуиции. Их преимущество состоит в том, что принимаются они оперативно, недостаток - неформальные методы не гарантируют от выбора ошибочных (неэффективных) решений.

Кроме этих, используются коллективные методы, количественные методы, различные поведенческие и ситуативные модели.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Неформальные методы.
- Количественные методы.
- Методы сравнения альтернатив.
- Коллективные методы.

Задания.

- Эссе на тему «Неформальные методы для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Количественные методы для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».

- Эссе на тему «Методы сравнения альтернатив для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».

- Эссе на тему «Коллективные методы для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.

2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.

3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 5. Особенности типов принятия решений в конфликте

Практическое занятие 16

Цель: сформировать представление о сущности типов принятия решений в конфликте.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Типы принятия решений в конфликте отражают всю совокупность общих методов принятия решений. Можно отдельно выделить неформальные методы – это совокупность логических приемов и методики выбора оптимальных решений путем теоретического сравнения альтернатив с учетом накопленного опыта. В большей части неформальные методы базируются на интуиции. Их преимущество состоит в том, что принимаются они оперативно, недостаток – неформальные методы не гарантируют от выбора ошибочных (неэффективных) решений.

Кроме этих, используются коллективные методы, количественные методы, различные поведенческие и ситуативные модели.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Неформальные методы.
- Количественные методы.
- Методы сравнения альтернатив.
- Коллективные методы.

Задания.

- Эссе на тему «Неформальные методы для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Количественные методы для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Методы сравнения альтернатив для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Коллективные методы для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.
2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.
2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.
3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.
2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.
3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 5. Особенности типов принятия решений в конфликте

Практическое занятие 17

Цель: сформировать представление о сущности типов принятия решений в конфликте.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Типы принятия решений в конфликте отражают всю совокупность общих методов принятия решений. Можно отдельно выделить неформальные методы – это совокупность логических приемов и методики выбора оптимальных решений путем теоретического сравнения альтернатив с учетом накопленного опыта. В большей части неформальные методы базируются на интуиции. Их преимущество состоит в том, что принимаются они оперативно, недостаток – неформальные методы не гарантируют от выбора ошибочных (неэффективных) решений.

Кроме этих, используются коллективные методы, количественные методы, различные поведенческие и ситуативные модели.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Неформальные методы.
- Количественные методы.
- Методы сравнения альтернатив.
- Коллективные методы.

Задания.

- Эссе на тему «Неформальные методы для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Количественные методы для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Методы сравнения альтернатив для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Коллективные методы для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.
2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.
2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.
3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.
2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 5. Особенности типов принятия решений в конфликте

Практическое занятие 18

Цель: сформировать представление о сущности типов принятия решений в конфликте.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о сущности методов и моделей принятия решений в конфликте.

Теоретическая часть:

Типы принятия решений в конфликте отражают всю совокупность общих методов принятия решений. Можно отдельно выделить неформальные методы – это совокупность логических приемов и методики выбора оптимальных решений путем теоретического сравнения альтернатив с учетом накопленного опыта. В большей части неформальные методы базируются на интуиции. Их преимущество состоит в том, что принимаются они оперативно, недостаток – неформальные методы не гарантируют от выбора ошибочных (неэффективных) решений.

Кроме этих, используются коллективные методы, количественные методы, различные поведенческие и ситуативные модели.

Вопросы и задания.

Контрольные вопросы.

- Неформальные методы.
- Количественные методы.
- Методы сравнения альтернатив.
- Коллективные методы.

Задания.

- Эссе на тему «Неформальные методы для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Количественные методы для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Методы сравнения альтернатив для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».
- Эссе на тему «Коллективные методы для конфликтной ситуации: плюсы и минусы».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.
2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.

2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.

3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ РАБОТ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В КОНФЛИКТЕ: МЕТОДЫ И МОДЕЛИ»
для студентов направления подготовки
37.03.02 «Конфликтология»
Направленность (профиль)
«Конфликт-менеджмент»

Ставрополь, 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО КОНСПЕКТИРОВАНИЮ ПЕРВОИСТОЧНИКОВ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Самостоятельная работа может рассматриваться как организационная форма обучения - система педагогических условий, обеспечивающих управление учебной деятельностью или деятельность учащихся по освоению общих и профессиональных компетенций, знаний и умений учебной и научной деятельности без посторонней помощи.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная, внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по учебной дисциплине и профессиональному модулю выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется обучающимися по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа обучающихся проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать справочную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений;
- формирования общих и профессиональных компетенций.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной программы учебной дисциплины.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности уровня умений обучающихся.

Самостоятельная работа более эффективна, если она парная или в ней участвуют 3 человека. Групповая работа усиливает фактор мотивации и взаимной интеллектуальной активности, повышает эффективность познавательной деятельности благодаря взаимному контролю. Участие партнера существенно перестраивает психологию. В случае индивидуальной подготовки субъективно оценивает свою деятельность как полноценную и завершенную, но такая оценка может быть ошибочной.

При групповой индивидуальной работе происходит групповая самопроверка с последующей коррекцией преподавателя. Это второе звено самостоятельной учебной деятельности обеспечивает эффективность работы в целом. При достаточно высоком уровне самостоятельной работы сам может выполнить индивидуальную часть работы и продемонстрировать ее партнеру-сокурснику.

Отчет по самостоятельной работе обучающихся может осуществляться как в печатном, так и в электронном виде.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к лабораторным занятиям. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

Лабораторное занятие – одна из форм организации учебного процесса – самостоятельной работы обучающихся, которая регламентируется требованиями документа. Лабораторное занятие представляет собой обсуждение обучающимися теоретических вопросов под руководством преподавателя, углубление и закрепление теоретических знаний, развитие навыков самостоятельного решения лабораторных задач.

При подготовке к лабораторному занятию сначала следует прочесть учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы лабораторного занятия. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на лабораторном занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к лабораторному занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов;
- Понимание главных понятий, их связей;
- Умение мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно;
- Оценка идей, концепций, обоснование своей позиции, умение связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии;
- Навыки самостоятельного решения лабораторных задач.

На занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путем равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи лабораторного занятия:

- закрепление, расширение и углубление знаний по дисциплине и конкретной теме;
- развитие навыков постановки проблем и решения задач;
- отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;
- демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
- формирование навыков самостоятельной работы.

Функции лабораторного занятия (семинара):

- познавательная,
- воспитательная,
- развивающая,
- контрольная.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с ее названием.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа ее перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, ее характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчиненности его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени дает использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д. многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить практическое и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.).

Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

Доклад по дисциплине «ПРвК:мим»

... курса (фамилия, имя, отчество)

факультета, группы

Тема: ".....".

год выполнения.

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько человек, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и сам учащийся.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

- титульный лист

- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);

- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

7. Критерии оценки доклада

- актуальность темы исследования;

- соответствие содержания теме;

- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;

- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

Оценкой «отлично» оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и четко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и практических исследований по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; показана осведомленность о новейших исследованиях в данной отрасли (по материалам научной периодики); уместно и точно использованы различные иллюстративные приемы – примеры, схемы, таблицы и т. д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению доклада.

Оценкой «хорошо» оценивается доклад, в которой: в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении.

Если большинство изложенных требований к докладу не соблюдено, то он не засчитывается.

Примерные темы докладов

1. Управление конфликтами
2. Этапы управления конфликтами.
3. Техники управления конфликтами: общее представление.
4. Изучение вариантов исходов конфликта.
5. Снятие конфликта: суть и способы.
6. Модели принятия решений.
7. Поведенческие модели принятия решений: суть.
8. Модель экономической рациональности.
9. Социальная модель принятия решений.
10. Политическая модель принятия решений.
11. Коллективные методы принятия решений.
12. Критерии формирования группы для принятия решения.
13. Виды коллективных форм групповой работы.
14. «Мозговой штурм» как метод принятия решений.
15. Метод Дельфи: суть и алгоритм работы.
16. Методика номинальной группы.
17. Японская (кольцевая) система принятия решений («кингисё»).
18. Принципы выбора предпочтений.
19. Особенности типов принятия решений в конфликте.
20. Типы принятия решений в конфликте: неформальные методы.
21. Типы принятия решений в конфликте: количественные методы.
22. Типы принятия решений в конфликте: сравнение альтернатив.
23. Типы принятия решений в конфликте: коллективные методы.
24. Возможности для разрешения конфликта: полное физическое (функциональное) разведение участников.
25. Возможности для разрешения конфликта: внутреннее переструктурирование образа ситуации
26. Возможности для разрешения конфликта: разрешение конфликта с помощью конфронтации к сотрудничеству.
27. Модель ограниченной рациональности Г. Саймона.
28. Модель эвристических суждений и предвзятости.
29. Количественные методы принятия решений.
30. Выбор оптимальных решений на основе обработки больших массивов информации.
31. Линейное моделирование.
32. Динамическое программирование.
33. Вероятностные и статистические модели.
34. Теория игр.

35. Имитационные модели.
36. Методы анализа конфликта в группе: «Дерево конфликта», «Fishbone», «Шесть шляп мышления».
37. Оценочные шкалы в конфликтологии: глубины конфликта, развития отношений, конфликтности принимаемого решения, социальной напряженности, тактики поведения в конфликтах, самооценки конфликтности и др.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дают студенту возможность оперативной оценки своей подготовленности по данной дисциплине и определения готовности к изучению следующей. Контрольные вопросы направлены на то, чтобы студент мог проверить понимание понятийного аппарата учебной дисциплины, смог воспроизвести фактический материал, раскрыть причинно-следственные, временные связи, а также мог выделять главное, сравнивать, доказывать, конкретизировать, обобщать и систематизировать знания.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАНИЙ

Творческие задания выполняются в свободной форме.

Выполнение индивидуальных заданий оценивается по следующим параметрам:

- Умение формулировать задание.
- Адекватность заданий обозначенной теме.
- Наличие творческих идей.
- Эстетичность оформления.

Тематика индивидуальных заданий представлена в ФОС дисциплины.

Форма отчётности о результатах самостоятельной работы по дисциплине:

-собеседование; доклад.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература:

1. Ильиных С.А. Управление конфликтом: учебное пособие. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 282 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

2. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS, экземпляров неограниченно.

Дополнительная литература:

1. Кузичева Н.Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с., экземпляров неограниченно.

2. Психология конфликта: учебное пособие / сост. А.С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2020 – 153 с., экземпляров неограничено.

3. Скибицкий Э.Г., Китова Е.Т. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2019. – 196 с., экземпляров неограниченно.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Принятие решений в конфликте: методы и модели». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».