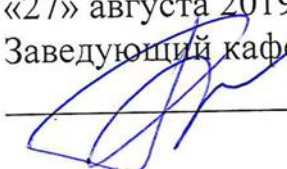


**Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ» (Финансовый университет)
Новороссийский филиал
Кафедра «Информатика, математика и общегуманитарные науки»**

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
«Информатика, математика и
общегуманитарные науки»
«27» августа 2019 г., протокол № 1
Заведующий кафедрой

Н.А. Гаража

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Риски возникновения конфликтов в организации

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Профиль «Анализ и управление рисками организации»

Программа подготовки: академическая

Форма обучения: очное обучение

Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр

Новороссийск
2019

Тестовые задания

1. Конфликт – это:

- А) борьба мнений;
- Б) спор, дискуссия по острой проблеме;
- В) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;
- Г) соперничество, направленное на достижение победы в споре;
- Д) столкновение противоположных позиций.

2. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

- А) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;
- Б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;
- В) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
- Г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
- Д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.

3. Причина конфликта – это:

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

4. Стороны конфликта – это:

- А) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;

5. Конфронтация как стиль поведения в конфликте выбирается в том случае, если:

- А) есть силы: власть, авторитет, связи
- Б) есть уверенность, что вариант решения беспроблемен
- В) нет другого решения
- Г) проблема имеет большое значение
- Д) предмет разногласия незначителен
- Е) столкновение происходит между равными по рангу субъектами

6. Уклонение от конфликта используется преимущественно тогда, когда:

- А) проблема конфликта не является существенной
- Б) чувствуется неправомерность
- В) необходимо выиграть время
- Г) необходимо избегать дальнейших контактов
- Д) нет опыта конфликтного противостояния
- Е) необходимо избежать конфликт
- Ж) можно добиться результат неконфликтным путем

7. Уступка как стиль поведения в конфликте выбирается тогда, когда:

- А) субъект конфликта не уверен в своих силах
- Б) высокий статус субъекта
- В) важнее спокойствие, хорошие отношения
- Г) нет особой выгоды от конфликта

- Д) нет сил, чтобы отстаивать свои интересы
 Е) необходим тактический шаг для достижения большой цели
8. Компромисс как вынужденное взаимное удовлетворение при разрешении конфликта применим тогда, когда:
- А) необходимо сохранить хорошими межличностные отношения
 Б) нет времени для кардинального решения проблемы
 В) приходится отказаться от конфликта
 Г) не нужен выигрыш
 Д) заинтересованность сторон равная
 Е) нет способа решить проблему
9. Сотрудничество как стиль поведения в конфликте выбирается тогда, когда:
- А) проблема важная и есть время и силы для ее решения
 Б) есть навыки обсуждения спорных вопросов
 В) партнеры равны по рангу
 Г) есть желание найти взаимовыгодное решение
 Д) есть доверие друг другу при учете взаимных потребностей
10. Конформистская модель поведения личности в конфликте определяется:
- А) склонностью к уступкам
 Б) непоследовательность в суждениях
 В) легкость соглашения с точкой зрения соперника
 Г) настроенность на выигрыш
 Д) уходом от решения спорных вопросов
 Е) навязыванием своей точки зрения
11. Деструктивная модель поведения личности в конфликте характеризуется:
- А) стремлением разрешить конфликт
 Б) неправильностью оценок партнера
 В) отсутствием самообладания
 Г) нарушением этики общения
 Д) проявлением недоверия к партнеру
12. Конструктивная модель поведения в конфликте (особенно) проявляется в:
- А) стремлением разрешить конфликт объективно
 Б) доброжелательности во взаимоотношениях
 В) лаконичности общения, уважения мнения соперника
 Г) нацеленности на поиск решения
 Д) затрагивании всех вопросов конфликта
 Е) внимание к личности оппонента

Темы рефератов

1. Психология влияния.
2. Конфликт и общение.
3. Возрастные кризисы.
4. Конфликты детской души.
5. Жизненные сценарии. Работа со сказками, как средство выявления сценариев жизни и внутриличностных конфликтов.
6. Метафоры, которыми мы живем.
7. Типы отношений родителей к детям.
8. Социально-психологические подходы к проблемам семьи.
9. Идея справедливости.
10. Психологические особенности внутриличностных конфликтов.
11. Прогнозирование и профилактика межличностных производственных конфликтов.
12. Неадекватность восприятия как фактор социально-психологического конфликта.
13. Социально-психологический тренинг как средство повышения компетентности в общении.
14. Агрессия и агрессивность личности.

15. Психологические защиты и их роль в конфликтах.
16. Опыты психологии самопознания.
17. Человек в поисках смысла.
18. Типы конфликтных личностей.
19. Культурные и этнические нормы взаимодействия в конфликте.
20. Стресс и психическое здоровье преподавателя.
21. Характерологические особенности личности.
22. Родительские послания. Сценарные решения.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

1. Понятие конфликта, его роли, функций в различных школах и направления психологической науки.
2. Научные определения и признаки конфликтов.
3. Общее понятие о типологиях конфликтов.
4. Классификация конфликтов по функциям.
5. Классификация конфликтов сфере возникновения
6. Классификация конфликтов по участникам конфликтного взаимодействия.
7. Конфликт как тип трудных ситуаций.
8. Характеристика конфликтогенной ситуации.
9. Характеристика конфликтной ситуации.
10. Характеристики кризисной ситуации.
11. Типология конфликтов.
12. Структура конфликта.
13. Риски возникновения конфликтного взаимодействия в организациях.
14. Причины конфликтного взаимодействия в межличностном общении.
15. Барьеры коммуникации.
16. Функциональный анализ конфликта.
17. Динамика конфликта.
18. Особенности стадии возникновения объективной конфликтной ситуации.
19. Технология разрешения конфликта.
20. Формы завершения конфликта.
21. Критерии разрешенности конфликтной ситуации.
22. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
23. Условия ситуации, определяющие выбор стратегии.
24. Межличностные конфликты: природа и механизмы.
25. Способы разрешения межличностных конфликтов.
26. Внутригрупповые конфликты: природа и механизмы.
27. Внутригрупповые конфликты: способы разрешения.
28. Конфликты в организациях: причины, структура, динамика.
29. Конфликты в организациях: модель конструктивного разрешения.
30. Переговорный процесс (модель, типы участия в переговорах, основные положения организации переговоров).
31. Участие третьей стороны в разрешении конфликта.
32. Медиация как способ разрешения конфликтных ситуаций
33. Социальное партнерство как элемент снижения риска возникновения конфликта
34. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

Методические рекомендации к сдаче ЗАЧЕТА.

Основной задачей промежуточной аттестации является повышение качества и прочности знаний обучающихся, приобретение и развитие навыков самостоятельной работы, укреплению обратной связи между преподавателем и обучающимся.

Промежуточная аттестация осуществляется самостоятельно преподавателем, ведущим практические (семинарские) занятия, в рамках учебной нагрузки.

Зачет является промежуточным контролем для дисциплины «Риски возникновения конфликтов в организации» и служит формой оценки уровня освоения обучающимися учебного материала и могут проводиться как в форме устного опроса, так и в форме тестирования. Зачет по дисциплине могут приниматься в течение семестра на основе результатов текущего контроля освоения материала, предусмотренного Рабочей программой дисциплины и оценочными материалами. Результат оценки указан в таблице «Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций» данной разработки.