|  |  |
| --- | --- |
| **Тематика творческих заданий по дисциплине «Деловая коммуникация»:**  **Раздел 1:**  1. Коммуникация, ее значение, виды и функции. |  |
| 2. Участники деловой коммуникации, ее целевая аудитория. |  |
| 3. Основные модели и стили деловых коммуникаций. |  |
| 4. Стратегия и тактика информационного воздействия на участников в процессе коммуникации. |  |
| 5. Коммуникативные каналы и средства деловой коммуникации. |  |
| 6. Смысловые и эмоциональные аспекты деловой коммуникации. |  |
| 7. Символы и знаки в процессе в коммуникации, их интерпретация и восприятие. |  |
| 8. Вербальные и невербальные средства деловой коммуникации. |  |
| 9. Анализ поведения участников процесса коммуникации (интонаций, выражения лица, жестов, положения тела, походки и т.п.). |  |
| 10. Отражение и восприятие в деловой коммуникации. |  |
| 11. Этика устного, письменного и виртуального делового общения: сходства и различия. |  |
| 12. Коммуникативные барьеры (помехи), причины их возникновения и способы преодоления. |  |
| 13. Коммуникационные барьеры в зависимости от социальных, культурных и этнических аспектов. |  |
| 14. Особенности деловой коммуникации по телефону и Интернету. |  |
| 15. Сущность процесса слушания, его виды и специфика. |  |
| 16. Установление контакта и эффект первого впечатления в процессе коммуникации, влияние стереотипов на первое впечатление. |  |
| 17. Средства массовой информации (СМИ) и общественность, их влияние на деловую коммуникацию. |  |
| 18. Имидж и репутация в процессе коммуникации. |  |
| 19. Имидж и внешний облик делового человека (политического лидера и т.п.). |  |
| 20. Построение имиджа организации (имидж в бизнесе, торговая марка, логотип, слоган, корпоративный Интернет-сайт.и т.п.). |  |
| 21. Организационная культура. |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 22. Переговорный процесс: теория и практика. |  |
| 23. Менеджмент репутации человека и организации («белые» и «черные» технологии, «информационные войны» и т.п.). |  |
| 24. Влияние конфликтов и организационных изменений на процесс коммуникации. |  |
| 25. Формы деловой коммуникации: беседы, совещания, собрания. |  |
| 26. Деловая коммуникация и власть. |  |
| 27. Информационное обеспечение деятельности государственной власти (выборы как деловая коммуникация; маркетинговые аспекты в политике и т.п.). |  |
| 28. Презентация в процессе коммуникации (новых идей, проектов): виды презентации, подготовка и проведение; критерии и условия успешной презентации. |  |
| 29. Психологические аспекты делового общения. |  |
| 30. Особенности этических норм при осуществлении делового общения (переговоров и т.п.). |  |
| 31. Влияние протокольных мероприятий на процесс делового общения. |  |
| 32. Этические аспекты и практика вручения подарков в деловом общении. |  |
| 33. Письменная коммуникация, особенности осуществления деловой переписки. |  |
| 34. Виды и особенности деловых приемов и деловой этикет. |  |
| 35. Формальные и неформальные особенности коммуникации. |  |
| 36. Влияние стиля руководства на коммуникативное взаимодействие. |  |
| 37. Влияние конфликтов на коммуникативное взаимодействие. |  |
| 38. Роль индивидуальных особенности человека в процессе коммуникации. |  |
| 39. Ролевое поведение и его влияние на коммуникационный процесс. |  |
| 40. Отношение личности к работе и его влияние на коммуникационный процесс. |  |
| 41. Факторы, влияющие на эффективную деятельность группы, признаки эффективной и неэффективной деятельности группы. |  |
| 42. Основные правила делового взаимодействия в системе международного бизнеса. |  |

**Раздел 2:**

1. Агрессивность как психологическая основа конфликта.
2. Барьеры восприятия субъектов экономической и трудовой деятельности.
3. Барьеры преодоления конфликтов в вузовской среде. Конфликты преподавателей со студентами.
4. Влияние социально-психологического климата на конфликтность в трудовом коллективе.
5. Дискретный и перманентный конфликты.
6. Забастовка как высшая, открытая и коллективная форма конфликта.
7. Зависимость профилактики трудовых конфликтов от сплоченности коллектива, стилей управления, социально- экономической самоорганизации работников.
8. Закономерности воздействия толпы на психическое состояние личности.
9. Закономерности возникновения конфликта.
10. Заработная плата и распределение дохода как главные факторы экономических конфликтов.
11. Изменение социально-психологической напряженности в конфликте в процессе динамики противостояния интересов сторон.
12. Информационные, ресурсные, статусные, пространственно-временные, этнокультурные, поведенческие факторы в конфликте.
13. Источники трудовых конфликтов.
14. Конфликт и лидерство.
15. Жизнь ЛГБТ в зонах конфликта.
16. Конфликт как проявление негативных психологических состояний у сторон: стресса, неприязни, плохого настроения, депрессии, зависти, мести, агрессии.
17. Конфликт как проявление социальной активности и как следствие низкого социального уровня.
18. Концепции интеграционной и конфликтной ориентации общества.
19. Корпоративность и мафиозность, как факторы конфликтности в организациях.
20. Локаут и возможные ответные реакции работодателей к наемным работникам.
21. Массовое поведение и конфликты.
22. Методы измерения и прогнозирования напряженности на институциональном, территориальном и организационном уровнях.
23. Методы математического моделирования конфликтов.
24. Методы сбора и анализа конфликтологических данных.
25. Мотивация конфликтного поведения.
26. Переговоры как эффективный способ регулирования предконфликтных ситуаций.
27. Позитивные и негативные функции конфликта.
28. Предупреждение и предотвращение конфликта.
29. Приемы и средства провоцирования конфликта.
30. Проблема измерения конфликтности.
31. Прогнозирование конфликта.
32. Профилактика конфликтов на стадии предконфликтной ситуации.
33. Профилактика экономических и трудовых конфликтов.
34. Проявление менталитета в возникновении и эскалации экономических конфликтов в России.
35. Проявление менталитета в причинах, вызвавших трудовые конфликты.
36. Роль различных факторов в активизации тех или иных функций.
37. Роль трудовой инспекции, профсоюзов и потенциала работника в профилактике и разрешении трудовых конфликтов.
38. Роль эффективности институциональных регуляторов в предупреждении экономических конфликтов.
39. Система социального партнерства как способ профилактики экономических и трудовых конфликтов.
40. Скрытое и открытое проявления конфликта.
41. Социально-психологические проблемы послеконфликтной ситуации
42. Социально-психологические свойства личности, способствующие конфликту. Конформизм и высокая самонадеянность.
43. Социально-философские, социологические, социально-психологические, историко-статистические методы исследования конфликтов.
44. Социальные факторы агрессивности.
45. Специфика межгруппового конфликта, его значение для прогресса общества.
46. Способы ведения конфликта.
47. Способы затягивания конфликта.
48. Способы профилактики конфликтов. Правовые, организационные, социально-психологические, коммуникативные и информационные способы предотвращения конфликтов.
49. Субъективные и объективные основы конфликтов.
50. Типы поведения в конфликтной ситуации по К. Томасу.
51. Точка бифуркации и порог терпимости в конфликте.
52. Трудовые, организационные, управленческие, производственные конфликты. Формы трудовых конфликтов.
53. Устранение причин вызвавших предконфликтную ситуацию.
54. Экстремумы и стадии затишья в развитии конфликта.
55. Эмоциональный аспект конфликта.
56. Эффективное разрешение конфликта.