

ПРОФІЛЬ ПРОГРАМИ

1. Загальна інформація	
Назва програми	Міжнародний досвід вирішення конфліктів
Шифр програми	
Тип програми за змістом	загальна короткострокова програма
Форма навчання	змішана (очна та дистанційна)
Цільова група	
Передумови навчання за програмою	
Найменування замовника освітніх послуг у сфері професійного навчання за програмою	-
Найменування партнера (партнерів) програми	-
Обсяг програми	1 кредит ЄКТС
Тривалість програми та організація навчання	
Мова(и) викладання	українська
Напрямок(и) підвищення кваліфікації, який (які) охоплює програма	Застосування міжнародного досвіду вирішення конфліктів
Перелік професійних компетентностей, на підвищення рівня яких спрямовано програму	знання законодавства; професійні знання: знання правових, організаційних, психологічних засад вирішення конфліктів
Укладач(и) програми	<p>Подольчак Назар Юрійович, завідувач кафедри адміністративного та фінансового менеджменту Національного університету «Львівська політехніка», доктор економічних наук, професор, e-mail: nazar_podolchak@yahoo.com</p> <p>Білик Олена Іванівна, професор кафедри адміністративного та фінансового менеджменту Національного університету «Львівська політехніка», кандидат економічних, e-mail: olena.bilyk@gmail.com</p> <p>Яремко Ірина Ігорівна, доцент кафедри адміністративного та фінансового менеджменту Національного університету «Львівська політехніка», кандидат економічних наук, e-mail: iryna.i.yaremko@lpnu.ua.</p>
2. Загальна мета	
створення умов для формування громадянських та соціальних компетентностей здобувачів освіти, що передбачає виявлення ними конфліктологічної компетентності, вмінь і навичок вирішення конфліктів мирним шляхом, ненасильницької поведінки та громадянської позиції	
3. Очікувані результати навчання	
За результатами навчання слухачі повинні демонструвати:	

знання:	сутності та видів конфліктів; історія та види корпоративних конфліктів; розмежування та історія методів медіації, фасилітації діалогу, переговорів; види конфліктів в компанії види та особливості переговорів у конфлікті; надати базові теоретичні знання з конфліктології; ознайомити з основними засадами миробудування.
уміння:	застосовувати методів корпоративного управління у вирішенні конфліктів; функціональні ролі в діалозі; застосування методів управління конфліктами
навички:	прийняття рішень в умовах конфлікту; набуття компетентності медіатора, перемовника та фасилітатора діалогу; робота зі складними ситуаціями в переговорах; набуття компетентностей маніпуляції в переговорах; професійні навички фасилітатора діалогу, медіатора та перемовника
4. Викладання та навчання (методи навчання, форми проведення навчальних занять)	
Навчання здійснюється у формі тренінгів, які включають проведення он-лайн лекцій з використанням інтерактивних презентацій, консультативних форумів та тематичних дискусій	
5. Ресурсне забезпечення дистанційного навчання	
Назви вебплатформи, вебсайту, електронної системи навчання, через які здійснюватиметься дистанційне навчання із зазначенням посилання (вебадреси)	програмний додаток для відеоконференцій Zoom - https://zoom.us/ju-ju/meetings.html
Назва дистанційного етапу/модуля	Тема 1. Історія та джерела виникнення корпоративних конфліктів. Тема 2. Протиправне поглинання та рейдерство в країнах близького та далекого зарубіжжя Тема 3. Конфлікт корпоративних інтересів та запобігання рейдерству і корпоративному шантажу Тема 4. Специфіка конфліктів на публічній службі Тема 5. Основні підходи до вирішення конфліктів. Тема 6. Правові рамки для вирішення конфліктів Тема 7. Методи запобігання конфліктів
6. Оцінювання і форми поточного, підсумкового контролю	
Критерії оцінювання та їх питома вага у підсумковій оцінці (%)	відвідування занять - 100 %
Форма та періодичність поточного контролю	-

Форма підсумкового контролю	письмовий іспит та захист підсумкової роботи
-----------------------------	--

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ

Загальна кількість *кредитів* – 1. Загальна кількість *годин* – 30 (1 кредит), із них: аудиторних занять – 22 (0,73 кредити), самостійної навчальної роботи слухачів – 8 (0,27 кредити).

Назви теми	Кількість годин/кредитів ЄКТС у тому числі:	
	аудиторних занять	самостійної роботи
Тема 1. Історія та джерела виникнення корпоративних конфліктів.	2/0,07	1/0,03
Тема 2. Протиправне поглинання та рейдерство в країнах близького та далекого зарубіжжя	2/0,07	1/0,03
Тема 3. Конфлікт корпоративних інтересів та запобігання рейдерству і корпоративному шантажу	4/0,14	1/0,03
Тема 4. Специфіка конфліктів на публічній службі	2/0,14	1/0,03
Тема 5. Основні підходи до вирішення конфліктів.	4/0,14	1/0,03
Тема 6. Правові рамки для вирішення конфліктів	2/0,14	1/0,03
Тема 7. Методи запобігання конфліктів	4/0,07	1/0,03
Підсумковий контроль результатів навчання	2/0,07	
РАЗОМ	22/0,73	8/0,27

ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Тема 1. Історія та джерела виникнення корпоративних конфліктів. Поняття "корпоративний конфлікт". Конфлікти інтересів та суб'єкти корпоративного управління, їх економічний та правовий статус. Інтереси учасників корпоративного управління. Сутність та основні причини виникнення корпоративних конфліктів. Типи корпоративних конфліктів: за суб'єктним складом учасників, за типом правовідносин. Специфіка приватизації в Україні. Основні методи перерозподілу власності в період приватизації в Україні. Конфлікт між міноритарними та мажоритарними акціонерами: угода з зацікавленістю, розмивання частки міноритаріїв, участь міноритарних акціонерів в діяльності наглядової ради та прийнятті управлінських рішень. Конфлікт крупних акціонерів: причини, об'єкт конфлікту, засоби боротьби, наслідки. Конфлікт акціонерів з менеджментом підприємства: причини, механізми встановлення корпоративного контролю, асиметрія інформації, "окопавшийся" менеджмент

Тема 2. Протиправне поглинання та рейдерство в країнах близького та далекого зарубіжжя. Характеристика рейдерства в Україні. Етапи розвитку рейдерства в Україні. Злиття, поглинання та рейдерство, їх зміст та характерні ознаки. Зарубіжний досвід протидії рейдерству. Інформація, необхідна для аналізу слабких сторін підприємства. Особливості діагностування сигналів загрози з боку рейдерів. Основні методи рейдерської атаки на підприємство. Методика виявлення потенційного методу захоплення підприємства.

Тема 3. Конфлікт корпоративних інтересів та запобігання рейдерству і корпоративному шантажу. Транспарентність та розкриття інформації як умова ефективного корпоративного управління. Шляхи розкриття інформації емітентами на фондовому ринку. Заборона використання інсайдерської інформації. Зміст категорії «конфлікт інтересів». Класифікація конфліктів інтересів. Вплив конфлікту інтересів та основні його наслідки. Регулювання корпоративних конфліктів. Поняття рейдерства та історичні передумови його появи. Механізм та типові рейдерські захоплення. Характеристика корпоративного шантажу. Заходи протидії рейдерству та корпоративному шантажу.

Тема 4. Специфіка конфліктів на публічній службі. Палітра та вплив конфліктів на публічній службі. Конфлікти на публічній службі в Україні: результати дослідження. Методи втручання у конфлікт: види та порівняння. Для чого управляти конфліктами? Ціна конфлікту. Аксиоми управління конфліктами. Якісне дослідження. Кількісне дослідження. Необхідність реформування традиційних підходів до вирішення конфліктів на публічній службі. Деякі методи альтернативного вирішення конфліктів на публічній службі.

Тема 5. Основні підходи до вирішення конфліктів. Інтегровані системи управління конфліктами та дизайн систем вирішення спорів. Інтегровані системи управління конфліктами в органах влади: роль держави у заохоченні створення таких систем. Прийоми медіації і фасилітації. Суть діалогу і застосування основних прийомів.

Тема 6. Правові рамки для вирішення конфліктів. Загальна характеристика нормативно-правового регулювання у сфері вирішення конфліктів на публічній службі. Трудові спори (конфлікти) та особливості процедури їх вирішення. Конфлікти інтересів та процедури їх усунення. Висновки щодо законодавчих обмежень застосування найкращих практик з управління конфліктами на публічній службі. Дисциплінарні провадження на публічній службі. Інтегровані системи управління конфліктами та дизайн систем вирішення спорів. Інтегровані системи управління конфліктами в органах влади: роль держави у заохоченні створення таких систем. Альтернативне дисциплінарне провадження. Організаційна медіація. Омбудсмен. Індивідуальні трудові спори (конфлікти) та особливості процедури їх вирішення. Колективні трудові спори (конфлікти) та особливості процедури їх вирішення для публічної служби.

Тема 7. Методи запобігання конфліктів.

Моніторинг симптомів наявності конфліктів у колективі. Підготовка до входу у конфлікт. Вихід на сцену конфлікту. Попередня оцінка можливості втручання у конфлікт. Збір додаткової інформації, діагностування. Визначення стратегії і тактики втручання у конфлікт. Планування втручання у конфлікт. Здійснення втручання у конфлікт. Завершення втручання і оцінка його результату. Цілепокладання для створення системи. Важливі характеристики системи. Складові системи. Практичні питання створення системи управління конфліктами. Строки та терміни у питанні супроводу конфліктів. Компетенції для супроводу конфліктів. Можливості супроводу конфлікту онлайн. Створення умов для застосування деяких методів втручання. Особливості ролі уповноваженого з питань супроводу конфліктів під час застосування певних методів втручання. Загальні настанови щодо вибору способу та методу втручання. Стратегія на випадок відсутності співпраці зі сторонами. Стратегія на випадок, коли можлива взаємодія лише з однією стороною. Перевірка можливості використання медіації. Додаткові зауваги щодо здійснення вибору. Загальні підходи та настанови під час здійснення втручання. Особливості втручання у холодний конфлікт. Особливості застосування консенсусних методів втручання