

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**  
**(БГТУ им. В.Г. Шухова)**

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института ИЭМ  
Ю.А. Дорошенко  
« 18 » 05 2021 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**дисциплины (модуля)**

**АНТИДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ ДЕЛОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ**

направление подготовки (специальность):

41.03.06 Публичная политика и социальные науки

Направленность программы (профиль, специализация):

Публичная политика в социально-экономической сфере

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

очная

Институт Экономики и менеджмента

Кафедра теории и методологии науки

Белгород 2021



## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Профессиональные	ПК-3 Способен организовать подготовку, проведение и обслуживание конференционных мероприятий	ПК-3.2. Обеспечивает подготовку и проведение конференционных мероприятий в соответствии с правилами делового общения, делового этикета и протокола	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– теоретические основы антидискриминационных деловых коммуникаций;</li> <li>– технологии толерантного делового взаимодействия;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать технологии антидискриминационного делового взаимодействия в управленческой практике;</li> <li>– пользоваться вербальными и невербальными средствами общения, а также распознавать намерения партнеров, пользующихся приемами дискриминирующего общения;</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами устных антидискриминационных деловых коммуникаций (публичного выступления, ведения спора, дискуссии, полемики, самопрезентации);</li> <li>– составления деловых бумаг с учетом принципов антидискриминационного делового общения.</li> </ul>

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

### 1. Компетенция ПК-3 Способен организовать подготовку, проведение и обслуживание конференционных мероприятий

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименования дисциплины
1	Документационное обеспечение управления
2	Организация и проведение конференционных мероприятий
3	Деловой этикет и протокол
4	Антидискриминационные деловые коммуникации
5	Публичная политика в сфере культуры
6	Офис-менеджмент
7	Преддипломная практика
8	Государственная итоговая аттестация

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 34 зач. единиц, 108 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки

Форма промежуточной аттестации зачет

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 7
Общая трудоемкость дисциплины, час	108	108
<b>Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:</b>	51	51
лекции	34	34
лабораторные		
практические	17	17
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	2	2
<b>Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:</b>	55	55
Курсовой проект		
Курсовая работа		
Расчетно-графическое задание		
Индивидуальное домашнее задание	9	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	44	44
Экзамен		

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 4 Семестр 7

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным
<b>1. Антидискриминационная теория и теория сопротивления как основания. современной деловой коммуникации</b>					
	Понятие дискриминации. Философские, экономические и социологические концепции дискриминации: теория. Теория Г. Беккера. История происхождения дискриминации. Антидискриминационная теория и теория сопротивления как основные теории социальной политики. Зарождение антидискриминационной теории. Теории Томпсон, Блэкмор, Лум, О`Хэген. Теория многих оснований для дискриминации Бонухэм	4	2		4
<b>2. Виды и основания дискриминации и модели преодоления дискриминации</b>					
	положительная и отрицательная дискриминация. Культурные и социальные основания дискриминации. Философские, медицинские и социальные концепции, обосновывающие необходимость дискриминации. Модели преодоления дискриминации: квотирование, интеграция, законодательное закрепление прав, общественный контроль	4	2		4
<b>3. Антидискриминационное законодательство</b>					
	Понятие «гендер» и гендерная теория. Сексизм как теория социального равенства. Гендерная дискриминация в сфере занятости, карьерная дискриминация, понятие «стеклянного потолка», дискриминация по праву собственности, дискриминация в уголовном и гражданском праве, харисмент.	4	2		4
<b>4. Проблема толерантности в социологических и психологических теориях</b>					
	Теории толерантности (В. А. Петрицкий, Д. Бродский, С. Л. Братченко, А. В. Зимбули). Взаимосвязь доминирующего в государстве в определенный исторический момент общественного сознания и сложившимся типом толерантности (Л. В. Скворцов). Модели толерантности и их особенности (Лекторский В.А.). Формы толерантности в социальных отношениях. Взаимосвязь терпимого, толерантного и нетерпимого отношений с компонентами.	4	2		4

5. Толерантность в системе ценностных ориентаций личности					
	<p>Толерантность в значительной степени представляет собой реализацию определенного социального поведения, набор определенных поведенческих стратегий и тактик.</p> <p>Дефиниции термина «ценность». Категории ценностей. Классификация (Ф. Патаки). Проблема ценностей в концепции Д. А. Леонтьева, А. Маслоу, Р. Инглхарта.</p> <p>Ценностные ориентации. Место ценностных ориентации в общей системе личностных составляющих. Три иерархических уровня в системе ценностных ориентации личности. Типы ценностных ориентаций (С.С. Бубнова и В.Ю. Крылов). Функции ценностных ориентаций (Э.В. Соколов). Типы личности на основании ценностной ориентации (Э. Шпрангер)</p>	4	2		4
6. Методики установления практики или случая дискриминации в деловой коммуникации					
	<p>Критерии, свидетельствующие о наличии прямой дискриминации: реальное различие в обращении с лицами, находящимися в одинаковой ситуации, отсутствие объективных и достаточных оснований для различия в обращении и разумной соразмерности между преследуемой целью и используемыми средствами. Применение этих критериев национальными судами и международными органами. Специфика доказывания наличия косвенной дискриминации. Методики доказывания случаев дискриминации посредством установления дискриминационных намерений и дискриминирующих последствий. Разграничение отдельных случаев дискриминации и дискриминационной практики. Критерии, свидетельствующие о наличии дискриминационной практики. Способы установления случаев избирательного подхода или незаконной дискриминационной практики, используемые неправительственными организациями и юристами, защищающими интересы лиц, потенциально подверженных дискриминации.</p>	4	2		4
7. Проблема понимания и толерантности в межкультурной коммуникации. Новая этика					
	<p>Общение как коммуникативная деятельность. Интерактивный, коммуникативный и перцептивный аспекты общения, проблемы дискриминации в общении. Личностно-ориентированное и социально-ориентированное общение. Специфика профессионального делового общения в новых этических условиях: толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья, других рас и национальностей, социального статуса, гендера. Конфронтация и сотрудничество в деловом мире. Интерактивная функция общения в управлении. Организация совместной деятельности с учетом принципов новой этики. Позиции в общении.</p>	2	1		4

	<p>Коммуникативные роли. Ситуации взаимодействия: социальные, целевые, психологические. «Манипуляторы» и «актуализаторы» в деловом общении. Стратегии взаимодействия: избегание, соперничество, уступка, компромисс, сотрудничество. Виды спора. Коммуникативные типы участников взаимодействия и техники преодоления несовместимости. Принятие коллективных решений в условиях неопределенности. Принципы эффективного взаимодействия. Факторы привлечения и поддержки внимания. Методы активного обучения и развития, формирование ситуативного и стратегического мышления. Снятие стереотипа и модели развития нового проблемного видения.</p> <p>Перцептивная функция общения в управлении. Контакт, приемы его установления. Установки и их влияние на контакт. Управление контактом в диалоге, в дискуссии. Тренировка и правила сообщения обратной связи. Обратная связь (негативная и позитивная) как способ контроля контакта в разговоре. Проблемы нахождения взаимопонимания. Круги общения и уровни понимания. Когнитивное, дивергентное, конвергентное мышление. Роль эмпатии и рефлексии в деловом общении. Развитие сензитивности как условие конструктивного взаимодействия. Конфликтная коммуникация. «Позиционная война» или «столкновение интересов». Средства нейтрализации агрессии. Конструктивные аксиомы поведения. Причины обострения отношений между социально-этническими общностями.</p>				
<b>8. Антидискриминационная коммуникации в организации.</b>					
	<p>Сущность и виды коммуникаций в организации, анализ наиболее дискриминационно ёмких ситуаций</p> <p>Информационные коммуникации, транспортные коммуникации, грузовые и пассажирские, инженерные коммуникации образуют сложную инфраструктуру организации. Коммуникация как функция управления организацией, соблюдение принципов толерантности и новой этики. Коммуникации внутренней упорядоченности организации, согласованности, взаимодействия более или менее дифференцированных и автономных частей целого. Скрытая дискриминация внутри коллектива. Коммуникативная совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого в организации. Меньшинства в организации. Коммуникации объединения людей, совместно реализующих программу, цель и действующих на основе определенных правил и процедур. Разновидности коммуникаций в организации. Системность организационных коммуникаций. Коммуникации внутренней, внешней, административной, конкурентной, общественной среды организации. Характеристики коммуникативной среды организации. Формальные и неформальные коммуникации в организации,</p>	4	2		4

	предотвращение дискриминирующих ситуаций и поведения.				
9. Антидискриминационные вербальные средства коммуникации в деятельности специалиста сферы управления					
	Техника выражения мыслей. Употребление феминитивов, гендерно-нейтральных обращений. Причины, затрудняющие передачу информации. Виды замечаний и приемы их нейтрализации. Коммуникативные дискриминационные барьеры. Психологические барьеры: барьер первого впечатления, установки, отрицательных эмоций, характера, темперамента. Физические барьеры в коммуникации. Коммуникативные просчеты. Специфика вербальных средств коммуникации в профессиональной деятельности. Социальные роли и речевое поведение деловых партнеров. Коммуникативное намерение. Понятие и содержание речевого этикета с позиции новой этики. Речевые конструкторы: знакомство, приветствие, прощание, поздравление, благодарность, извинение, просьба, совет, рекомендации. Особенности официально-делового стиля речи. Текст. Создание текста в профессиональной деятельности. Слушание и проблемы понимания информации, преодоление стереотипов преподнесения информации. Правила и технические приемы «позитивного слушания». Виды слушания: направленное критическое, эмпатическое, нерефлексивное, активное рефлексивное. Способы установления «обратной связи»: расспрашивание, вербализация, отражение чувств, резюмирование. Роль фильтров в процессе слушания. Техника задавания вопросов и особенности понимания речевых конструкций. Вопросы по содержанию деловой коммуникации. Открытые, зеркальные и опосредованные вопросы при консультировании и собеседовании. Корректные и некорректные вопросы. правила задавания вопросов деловым партнерам и приемы преодоления возражений. Эффективные техники ответов на вопросы. Психологические приемы «ухода» от ответов. Анализ системы слушателя. Характеристики «эффективного» слушателя – партнера.	4	2		4
10. Антидискриминационные невербальные средства коммуникации в управлении					
	Экспрессивное поведение в общении как выражение внутреннего мира делового человека. Мимические «коды» эмоциональных состояний деловых партнеров. Кинесические средства коммуникации. Кинетико-конституциональный язык лица. Визуальный контакт (взгляд) – контакт глазами как элемент тактики в разговоре. Харрасмент. Просодика и экстралингвистика. Такесика – информация об особенностях рукопожатий и поцелуев в деловой среде. Дискриминирующие действия. Проксемика. Зоны и дистанции. Статус, интимная зона и безопасность. Личная, общественная, открытая зоны. Сигналы дистанции. Позиции за столом в деловом общении. Организация пространственной среды для прагматической	4	2		4



	коммуникации. Невербальные уловки и подтекст. Физиологические симптомы лжи собеседника. Мимика и жесты при обмане, их сочетание с речевыми построениями, выдающими ложь. Использование невербальных средств коммуникации для повышения делового статуса специалиста.				
11. Антидискриминационные стратегии устных деловых коммуникаций. Особенности публичного выступления					
	Особенности дискриминации в официально-деловой речи. Язык служебных документов. Скрытые формы дискриминации при оформлении деловых документов. Стратегия преодоления. Факторы, обуславливающие речевое поведение и дискриминацию коммуникантов: коммуникативная компетентность, социальная ситуация, социальные роли, коммуникативный контекст, этнокультурные особенности, коммуникативная установка, намерение. Система невербальной коммуникации. Невербальная дискриминация. Преодоление дискриминации. Технологии эффективной коммуникации и рационального поведения в конфликте. Коммуникация переговорного процесса по разрешению конфликта.	4	2		4
	Всего	34	14		44
	ИДЗ				9
	ВСЕГО				89

#### 4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 5_				
1.	<b>Антидискриминационная теория и теория сопротивления как основания современной социальной политики</b>	1. Понятие дискриминации. 2. Философские, экономические и социологические концепции дискриминации: теория. 3. Теория Г. Беккера. 4. История происхождения дискриминации. 5. Антидискриминационная теория и теория сопротивления как основные теории социальной политики. 6. Зарождение антидискриминационной теории. Теории Томпсон, Блэкмор, Лум, О`Хэген. 7. Теория многих оснований для дискриминации Бонухэм.	2	2
2	<b>Виды и основания дискриминации и модели преодоления</b>	1. Классификация видов дискриминации по основанию, положительная и отрицательная дискриминация. 2. Культурные и социальные	2	2

	<b>дискриминации</b>	<p>основания дискриминации.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Философские, медицинские и социальные концепции, обосновывающие необходимость дискриминации</li> <li>2. Модели преодоления дискриминации</li> </ol>		
3	<b>Антидискриминационное законодательство</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Международные антидискриминационные законодательные акты.</li> <li>2. Теоретические модели антидискриминационного законодательства.</li> <li>3. Антидискриминационный анализ российского законодательства.</li> </ol>	2	2
4	<b>Проблема толерантности в социологических и психологических теориях</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теории толерантности (В. А. Петрицкий, Д. Бродский, С. Л. Братченко, А. В. Зимбули).</li> <li>2. Взаимосвязь доминирующего в государстве в определенный исторический момент общественного сознания и сложившимся типом толерантности (Л. В. Скворцов).</li> <li>3. Модели толерантности и их особенности (Лекторский В.А.).</li> <li>4. Формы толерантности в социальных отношениях.</li> <li>5. Взаимосвязь терпимого, толерантного и нетерпимого отношений с компонентами.</li> </ol>	2	2
5	<b>Толерантность в системе ценностных ориентаций личности</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Толерантность в значительной степени представляет собой реализацию определенного социального поведения, набор определенных поведенческих стратегий и тактик.</li> <li>2. Дефиниции термина «ценность». Категории ценностей. Классификация (Ф. Патаки). Проблема ценностей в концепции Д. А. Леонтьева, А. Маслоу, Р. Инглхарта.</li> <li>3. Ценностные ориентации.</li> <li>4. Место ценностных ориентации в общей системе личностных составляющих.</li> <li>5. Три иерархических уровня в системе ценностных ориентации личности. Типы ценностных ориентаций (С.С. Бубнова и В.Ю. Крылов).</li> <li>6. Функции ценностных ориентаций (Э.В. Соколов). Типы личности на основании ценностной ориентации (Э. Шпрангер)</li> </ol>	2	2
6	<b>Методики</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Критерии прямой дискриминации.</li> </ol>	2	2

	<p><b>установления практики или случая дискриминации и в деловой коммуникации</b></p>	<p>2. Применение критериев национальными судами и международными органами.</p> <p>3. Специфика доказывания наличия косвенной дискриминации.</p> <p>4. Методики доказывания случаев дискриминации посредством установления дискриминационных намерений и дискриминирующих последствий.</p> <p>5. Разграничение отдельных случаев дискриминации и дискриминационной практики.</p> <p>6. Критерии, свидетельствующие о наличии дискриминационной практики.</p> <p>7. Способы установления случаев избирательного подхода или незаконной дискриминационной практики, используемые неправительственными организациями и юристами, защищающими интересы лиц, потенциально подверженных дискриминации.</p>		
7	<p><b>Проблема понимания и толерантности в межкультурной коммуникации. Новая этика</b></p>	<p>1. Общение как коммуникативная деятельность. Интерактивный, коммуникативный и перцептивный аспекты общения, проблемы дискриминации в общении.</p> <p>2. Специфика профессионального делового общения в новых этических условиях: толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья, других рас и национальностей, социального статуса, гендера.</p> <p>3. Конфронтация и сотрудничество в деловом мире.</p> <p>4. Организация совместной деятельности с учетом принципов новой этики. Позиции в общении. Коммуникативные роли.</p> <p>5. Ситуации взаимодействия: социальные, целевые, психологические. «Манипуляторы» и «актуализаторы» в деловом общении.</p> <p>6. Стратегии взаимодействия: избегание, соперничество, уступка, компромисс, сотрудничество. Виды спора. Коммуникативные типы участников взаимодействия и техники преодоления несовместимости.</p> <p>7. Принятие коллективных решений в условиях неопределенности.</p>	1	2

		<p>8. Перцептивная функция общения в управлении.</p> <p>9. Конфликтная коммуникация. «Позиционная война» или «столкновение интересов».</p> <p>10. Средства нейтрализации агрессии. Конструктивные аксиомы поведения. Причины обострения</p>		
8	<b>Антидискриминационная коммуникация в организации</b>	<p>1. Сущность и виды коммуникаций в организации, анализ наиболее дискриминационно ёмких ситуаций</p> <p>2. Скрытая дискриминация внутри коллектива.</p> <p>3. Меньшинства в организации. Коммуникации объединения людей, совместно реализующих программу, цель и действующих на основе определенных правил, и процедур.</p> <p>4. Разновидности коммуникаций в организации.</p> <p>5. Характеристики коммуникативной среды организации. Формальные и неформальные коммуникации в организации, предотвращение дискриминирующих ситуаций и поведения</p>	2	2
9	<b>Антидискриминационные вербальные средства коммуникации в деятельности специалиста сферы управления</b>	<p>1. Техника выражения мыслей. Употребление феминитивов, гендерно-нейтральных обращений. П</p> <p>2. ричины, затрудняющие передачу информации. Виды замечаний и приемы их нейтрализации. Коммуникативные дискриминационные барьеры.</p> <p>3. Психологические барьеры: барьер первого впечатления, установки, отрицательных эмоций, характера, темперамента.</p> <p>4. Физические барьеры в коммуникации. Коммуникативные просчеты.</p> <p>5. Понятие и содержание речевого этикета с позиции новой этики.</p> <p>6. Способы установления «обратной связи».</p>	2	2
10	<b>Антидискриминационные невербальные средства коммуникации в управлении</b>	<p>1. Экспрессивное поведение в общении как выражение внутреннего мира делового человека. Мимические «коды» эмоциональных состояний деловых партнеров. Харрасмент.</p> <p>2. Просодика и экстралингвистика. Такесика – информация об особенностях рукопожатий и поцелуев в деловой среде. Дискриминирующие действия.</p> <p>3. Проксемика. Зоны и дистанции</p>	2	2

		<p>4. Невербальные уловки и подтекст. Физиологические симптомы лжи собеседника.</p> <p>5. Мимика и жесты при обмане, их сочетание с речевыми построениями, выдающими ложь.</p> <p>6. Использование невербальных средств коммуникации для повышения делового статуса специалиста.</p>		
11	<b>Антидискриминационные стратегии устных деловых коммуникаций. Особенности публичного выступления</b>	<p>1. Особенности дискриминации в официально-деловой речи. Язык служебных документов.</p> <p>2. Скрытые формы дискриминации при оформлении деловых документов. Стратегия преодоления.</p> <p>3. Факторы, обуславливающие речевое поведение и дискриминацию коммуникантов.</p> <p>4. Система невербальной коммуникации. Преодоление дискриминации.</p> <p>5. Технологии эффективной коммуникации и рационального поведения в конфликте. Коммуникация переговорного процесса по разрешению конфликта.</p>	2	2
			ИТОГО:	22
			ВСЕГО:	22

### 4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом

### 4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом

### 4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

В процессе выполнения расчетно-графического задания, осуществляется контактная работа обучающегося с преподавателем. Консультации проводятся в аудитории и/или посредством электронной информационно-образовательной среды университета.

Расчетно-графическое задание по предмету предполагает проведение самостоятельного исследования с использованием одной из методик:

1. Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации (Т. Х. Холмс, Р. Х. Праг).
2. Экспресс-опросник «индекс толерантности» (Г. У. Солдатова, О. А. Кравцова, О. Е. Хухлаев, Л. А. Шайгерова).
3. Вопросник для измерения толерантности (В. С. Магун, М. С. Жамкочьян, М. М. Магура).

4. Методика диагностики общей коммуникативной толерантности (В. В. Бойко).
5. Шкала базовых убеждений (Р. Янов-Бульман).
6. Опросник для диагностики способности к эмпатии (А. Мехрабиан, Н. Эпштейн).
7. Методика определения толерантности к неопределенности (С. Баднер). Френкель-Брунsvик).

РГЗ предоставляется преподавателю для проверки на бумажных листах в формате А4. РГЗ должно иметь следующую структуру: титульный лист; содержание; введение, основная часть, заключение. Срок сдачи РГЗ определяется преподавателем.

## **5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **5.1. Реализация компетенций**

**1 Компетенция** ПК-3 Способен организовать подготовку, проведение и обслуживание конференстных мероприятий

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-3.2. Обеспечивает подготовку и проведение конференстных мероприятий в соответствии с правилами делового общения, делового этикета и протокола	<i>Зачет, защита РГЗ, устный опрос</i>

### **5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации**

#### **5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для экзамена / дифференцированного зачета / зачета**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	<b>Антидискриминационная теория и теория сопротивления как основания современной социальной политики</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие дискриминации. Философские, экономические и социологические концепции дискриминации: теория.</li> <li>2. История происхождения дискриминации.</li> <li>3. Антидискриминационная теория и теория сопротивления как основные теории социальной политики.</li> <li>4. Зарождение антидискриминационной теории. Теории Томпсон, Блэкмор, Лум, О`Хэген.</li> <li>5. Теория многих оснований для дискриминации Бонухэм.</li> </ol>
2	<b>Виды и основания дискриминации и модели преодоления дискриминации</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Классификация видов дискриминации по основанию, положительная и отрицательная дискриминация.</li> <li>7. Культурные и социальные основания дискриминации.</li> </ol>

		<p>8. Философские, медицинские и социальные концепции, обосновывающие необходимость дискриминации</p> <p>9. Модели преодоления дискриминации:</p>
3	<b>Антидискриминационное законодательство</b>	<p>10. Международные антидискриминационные законодательные акты.</p> <p>11. Теоретические модели антидискриминационного законодательства.</p> <p>12. Антидискриминационный анализ российского законодательства.</p>
4	<b>Проблема толерантности в социологических и психологических теориях</b>	<p>13. Теории толерантности (В. А. Петрицкий, Д. Бродский, С. Л. Братченко, А. В. Зимбули).</p> <p>14. Взаимосвязь доминирующего в государстве в определенный исторический момент общественного сознания и сложившимся типом толерантности (Л. В. Скворцов).</p> <p>15. Модели толерантности и их особенности (Лекторский В.А.).</p> <p>16. Формы толерантности в социальных отношениях.</p> <p>17. Взаимосвязь терпимого, толерантного и нетерпимого отношений с компонентами.</p>
5	<b>Толерантность в системе ценностных ориентаций личности</b>	<p>18. Толерантность в значительной степени представляет собой реализацию определенного социального поведения, набор определенных поведенческих стратегий и тактик.</p> <p>19. Дефиниции термина «ценность». Категории ценностей. Классификация (Ф. Патаки). Проблема ценностей в концепции Д. А. Леонтьева, А. Маслоу, Р. Инглхарта.</p> <p>20. Ценностные ориентации.</p> <p>21. Место ценностных ориентации в общей системе личностных составляющих.</p> <p>22. Три иерархических уровня в системе ценностных ориентации личности. Типы ценностных ориентаций (С.С. Бубнова и В.Ю. Крылов).</p> <p>23. Функции ценностных ориентаций (Э.В. Соколов). Типы личности на основании ценностной ориентации (Э. Шпрангер)</p>
6	<b>Методики установления практики или случая дискриминации в деловой коммуникации</b>	<p>24. Критерии прямой дискриминации.</p> <p>25. Специфика доказывания наличия косвенной дискриминации.</p> <p>26. Методики доказывания случаев дискриминации посредством установления дискриминационных намерений и дискриминирующих последствий.</p> <p>27. Разграничение отдельных случаев дискриминации и дискриминационной практики.</p> <p>28. Критерии, свидетельствующие о наличии дискриминационной практики.</p>

		<p>29. Способы установления случаев избирательного подхода или незаконной дискриминационной практики, используемые неправительственными организациями и юристами, защищающими интересы лиц, потенциально подверженных дискриминации.</p>
7	<b>Проблема понимания и толерантности в межкультурной коммуникации. Новая этика</b>	<p>30. Специфика профессионального делового общения в новых этических условиях: толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья, других рас и национальностей, социального статуса, гендера.</p> <p>31. Организация совместной деятельности с учетом принципов новой этики. Позиции в общении. Коммуникативные роли.</p>
8	<b>Антидискриминационная коммуникация в организации</b>	<p>32. Сущность и виды коммуникаций в организации, анализ наиболее дискриминационно ёмких ситуаций</p> <p>33. Скрытая дискриминация внутри коллектива.</p> <p>34. Меньшинства в организации. Коммуникации объединения людей, совместно реализующих программу, цель и действующих на основе определенных правил, и процедур.</p>
9	<b>Антидискриминационные вербальные средства коммуникации в деятельности специалиста сферы управления</b>	<p>35. Техника выражения мыслей. Употребление феминитивов, гендерно-нейтральных обращений.</p> <p>36. Причины, затрудняющие передачу информации. Виды замечаний и приемы их нейтрализации. Коммуникативные дискриминационные барьеры.</p> <p>37. Понятие и содержание речевого этикета с позиции новой этики.</p>
	<b>Антидискриминационные невербальные средства коммуникации в управлении</b>	<p>38. Экспрессивное поведение в общении как выражение внутреннего мира делового человека. Мимические «коды» эмоциональных состояний деловых партнеров. Харрасмент.</p> <p>39. Просодика и экстралингвистика. Такесика – информация об особенностях рукопожатий и поцелуев в деловой среде. Дискриминирующие действия.</p>
	<b>Антидискриминационные стратегии устных деловых коммуникаций. Особенности публичного выступления</b>	<p>40. Особенности дискриминации в официально-деловой речи. Язык служебных документов.</p> <p>41. Скрытые формы дискриминации при оформлении деловых документов. Стратегия преодоления.</p> <p>42. Факторы, обуславливающие речевое поведение и дискриминацию коммуникантов.</p> <p>43. Система невербальной коммуникации. Преодоление дискриминации.</p>



## 5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрен учебным планом

## 5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вопросы для устного опроса
1	<b>Антидискриминационная теория и теория сопротивления как основания современной социальной политики</b>	<p>8. Понятие дискриминации.</p> <p>9. Философские, экономические и социологические концепции дискриминации: теория.</p> <p>10. Теория Г. Беккера.</p> <p>11. История происхождения дискриминации.</p> <p>12. Антидискриминационная теория и теория сопротивления как основные теории социальной политики.</p> <p>13. Зарождение антидискриминационной теории. Теории Томпсон, Блэкмор, Лум, О'Хэген.</p> <p>14. Теория многих оснований для дискриминации Бонухэм.</p>
2	<b>Виды и основания дискриминации и модели преодоления дискриминации</b>	<p>3. Классификация видов дискриминации по основанию, положительная и отрицательная дискриминация.</p> <p>4. Культурные и социальные основания дискриминации.</p> <p>3. Философские, медицинские и социальные концепции, обосновывающие необходимость дискриминации</p> <p>4. Модели преодоления дискриминации:</p> <p>5. квотирование,</p> <p>6. интеграция,</p> <p>1. законодательное закрепление прав, общественный контроль.</p>
3	<b>Антидискриминационное законодательство</b>	<p>4. Международные антидискриминационные законодательные акты.</p> <p>5. Теоретические модели антидискриминационного законодательства.</p> <p>6. Антидискриминационный анализ российского законодательства.</p>
4	<b>Проблема толерантности в социологических и психологических теориях</b>	<p>6. Теории толерантности (В. А. Петрицкий, Д. Бродский, С. Л. Братченко, А. В. Зимбули).</p> <p>7. Взаимосвязь доминирующего в государстве в определенный исторический момент общественного сознания и сложившимся типом толерантности (Л. В. Скворцов).</p>

		<p>8. Модели толерантности и их особенности (Лекторский В.А.).</p> <p>9. Формы толерантности в социальных отношениях.</p> <p>10. Взаимосвязь терпимого, толерантного и нетерпимого отношений с компонентами.</p>
5	<b>Толерантность в системе ценностных ориентаций личности</b>	<p>7. Толерантность в значительной степени представляет собой реализацию определенного социального поведения, набор определенных поведенческих стратегий и тактик.</p> <p>8. Дефиниции термина «ценность». Категории ценностей. Классификация (Ф. Патаки). Проблема ценностей в концепции Д. А. Леонтьева, А. Маслоу, Р. Инглхарта.</p> <p>9. Ценностные ориентации.</p> <p>10. Место ценностных ориентации в общей системе личностных составляющих.</p> <p>11. Три иерархических уровня в системе ценностных ориентации личности. Типы ценностных ориентаций (С.С. Бубнова и В.Ю. Крылов).</p> <p>12. Функции ценностных ориентаций (Э.В. Соколов). Типы личности на основании ценностной ориентации (Э. Шпрангер)</p>
6	<b>Методики установления практики или случая дискриминации в деловой коммуникации</b>	<p>8. Критерии прямой дискриминации.</p> <p>9. Применение критериев национальными судами и международными органами.</p> <p>10. Специфика доказывания наличия косвенной дискриминации.</p> <p>11. Методики доказывания случаев дискриминации посредством установления дискриминационных намерений и дискриминирующих последствий.</p> <p>12. Разграничение отдельных случаев дискриминации и дискриминационной практики.</p> <p>13. Критерии, свидетельствующие о наличии дискриминационной практики.</p> <p>14. Способы установления случаев избирательного подхода или незаконной дискриминационной практики, используемые неправительственными организациями и юристами, защищающими интересы лиц, потенциально подверженных дискриминации.</p>
7	<b>Проблема понимания и толерантности в межкультурной коммуникации. Новая этика</b>	<p>11. Общение как коммуникативная деятельность. Интерактивный, коммуникативный и перцептивный аспекты общения, проблемы дискриминации в общении.</p> <p>12. Специфика профессионального делового общения в новых этических условиях: толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья,</p>

		<p>других рас и национальностей, социального статуса, гендера.</p> <p>13. Конфронтация и сотрудничество в деловом мире.</p> <p>14. Организация совместной деятельности с учетом принципов новой этики. Позиции в общении. Коммуникативные роли.</p> <p>15. Ситуации взаимодействия: социальные, целевые, психологические. «Манипуляторы» и «актуализаторы» в деловом общении.</p> <p>16. Стратегии взаимодействия: избегание, соперничество, уступка, компромисс, сотрудничество. Виды спора. Коммуникативные типы участников взаимодействия и техники преодоления несовместимости.</p> <p>17. Принятие коллективных решений в условиях неопределенности.</p> <p>18. Перцептивная функция общения в управлении.</p> <p>19. Конфликтная коммуникация. «Позиционная война» или «столкновение интересов».</p> <p>20. Средства нейтрализации агрессии. Конструктивные аксиомы поведения. Причины обострения</p>
8	<b>Антидискриминационная коммуникация в организации</b>	<p>6. Сущность и виды коммуникаций в организации, анализ наиболее дискриминационно ёмких ситуаций</p> <p>7. Скрытая дискриминация внутри коллектива.</p> <p>8. Меньшинства в организации. Коммуникации объединения людей, совместно реализующих программу, цель и действующих на основе определенных правил, и процедур.</p> <p>9. Разновидности коммуникаций в организации.</p> <p>10. Характеристики коммуникативной среды организации. Формальные и неформальные коммуникации в организации, предотвращение дискриминирующих ситуаций и поведения</p>
9	<b>Антидискриминационные вербальные средства коммуникации в деятельности специалиста сферы управления</b>	<p>7. Техника выражения мыслей. Употребление феминитивов, гендерно-нейтральных обращений. П</p> <p>8. Причины, затрудняющие передачу информации. Виды замечаний и приемы их нейтрализации. Коммуникативные дискриминационные барьеры.</p> <p>9. Психологические барьеры: барьер первого впечатления, установки, отрицательных эмоций, характера, темперамента.</p> <p>10. Физические барьеры в коммуникации. Коммуникативные просчеты.</p>

		<p>11. Понятие и содержание речевого этикета с позиции новой этики.</p> <p>12. Способы установления «обратной связи».</p>
	<p><b>Антидискриминационные невербальные средства коммуникации в управлении</b></p>	<p>7. Экспрессивное поведение в общении как выражение внутреннего мира делового человека. Мимические «коды» эмоциональных состояний деловых партнеров. Харрасмент.</p> <p>8. Просодика и экстралингвистика. Такесика – информация об особенностях рукопожатий и поцелуев в деловой среде. Дискриминирующие действия.</p> <p>9. Проксемика. Зоны и дистанции</p> <p>10. Невербальные уловки и подтекст. Физиологические симптомы лжи собеседника.</p> <p>11. Мимика и жесты при обмане, их сочетание с речевыми построениями, выдающими ложь.</p> <p>12. Использование невербальных средств коммуникации для повышения делового статуса специалиста.</p>
	<p><b>Антидискриминационные стратегии устных деловых коммуникаций. Особенности публичного выступления</b></p>	<p>6. Особенности дискриминации в официально-деловой речи. Язык служебных документов.</p> <p>7. Скрытые формы дискриминации при оформлении деловых документов. Стратегия преодоления.</p> <p>8. Факторы, обуславливающие речевое поведение и дискриминацию коммуникантов.</p> <p>9. Система невербальной коммуникации. Преодоление дискриминации.</p> <p>10. Технологии эффективной коммуникации и рационального поведения в конфликте. Коммуникация переговорного процесса по разрешению конфликта.</p>

#### 5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание терминов, определений, понятий
	Знание основных закономерностей, соотношений, принципов теоретических основы антидискриминационных деловых коммуникаций
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
	Знание технологии толерантного делового взаимодействия медиа как нового типа средств массовой информации и коммуникации
Умения	Использует технологии антидискриминационного делового взаимодействия в управленческой практике.
	Пользуется вербальными и невербальными средствами общения
	Распознает намерения партнеров, пользующихся приемами дискриминационного общения
Владение	Владеет приемами устных антидискриминационного деловых коммуникаций (публичного выступления, ведения спора, дискуссии, полемики, самопрезентации);
	Составляет деловые бумаги с учетом принципов антидискриминационного делового общения.

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Знает	Не знает
Знание терминов, определений, понятий	Не знает терминов и определений	Знает термины и определения, может корректно сформулировать их самостоятельно
Знание основных закономерностей, соотношений, принципов теоретических основы	Не знает основные закономерности и соотношения, принципы теоретических основы антидискриминационных деловых коммуникаций	Знает основные закономерности, соотношения, принципы теоретических основы антидискриминационных деловых коммуникаций

антидискриминационных деловых коммуникаций		
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя
Знание технологии толерантного делового взаимодействия медиа как нового типа средств массовой информации и коммуникации	Не знает технологии толерантного делового взаимодействия медиа как нового типа средств массовой информации и коммуникации	Знает технологии толерантного делового взаимодействия медиа как нового типа средств массовой информации и коммуникации

#### Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Знает	Не знает
Использует технологии антидискриминационного делового взаимодействия в управленческой практике.	Не использует технологии антидискриминационного делового взаимодействия в управленческой практике.	Использует технологии антидискриминационного делового взаимодействия в управленческой практике.
Пользуется вербальными и невербальными средствами общения	Не пользуется вербальными и невербальными средствами общения	Пользуется вербальными и невербальными средствами общения
Распознает намерения партнеров, пользующихся приемами дискриминационного общения	Не распознает намерения партнеров, пользующихся приемами дискриминационного общения	Распознает намерения партнеров, пользующихся приемами дискриминационного общения

#### Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Знает	Не знает
Владеет приемами устных антидискриминационного деловых коммуникаций (публичного выступления, ведения	Не владеет приемами устных антидискриминационного деловых коммуникаций (публичного выступления, ведения спора, дискуссии,	Владеет приемами устных антидискриминационного деловых коммуникаций (публичного выступления, ведения спора, дискуссии, полемики, самопрезентации);

спора, дискуссии, полемики, полемики, самопрезентации);	полемики, самопрезентации);	
Составляет деловые бумаги с учетом принципов антидискриминационного делового общения.	Не может составить деловые бумаги с учетом принципов антидискриминационного делового общения.	Составляет деловые бумаги с учетом принципов антидискриминационного делового общения.

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

### **6.1. Материально-техническое обеспечение**

Перечень специальных помещений и помещений для самостоятельной работы

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
	...	
	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду
	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
	Методический кабинет	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук

### **6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение**

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
	Microsoft Windows 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г.
	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

### **6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов**

1. Теория и практика развития толерантности средствами поликультурной образовательной платформы Сибирского федерального университета : монография / О. Г. Смолянинова, Е. А. Безызвестных, В. В. Коршунова [и др.] ; под редакцией О. Г. Смоляниновой. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2017. — 100 с. — ISBN 978-5-7638-3767-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/100125.html> (дата обращения: 21.02.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Чепкина, Э. В. Проблемы толерантности в средствах массовой информации : учебно-методическое пособие / Э. В. Чепкина. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 116 с. — ISBN 978-5-7996-1898-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/66580.html> (дата обращения: 21.02.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

### **6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем**

1. Информационно-справочная система «Гарант». - Режим доступа: <http://www.garant.ru>.
2. Информационно-справочная система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
3. Национальная электронная библиотека - Режим доступа: <http://нэб.рф/>
4. Федеральная служба государственной статистики. - Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru).
5. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>



## 7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ<sup>1</sup>

Рабочая программа утверждена на 20\_\_\_\_ /20\_\_\_\_ учебный год  
без изменений / с изменениями, дополнениями<sup>2</sup>

Г. Протокол № \_\_\_\_\_ заседания кафедры от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
подпись, ФИО

Директор института \_\_\_\_\_  
подпись, ФИО

---

<sup>1</sup> Заполняется каждый учебный год на отдельных листах

<sup>2</sup> Нужно подчеркнуть