

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 21.08.2023 11:32:38

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

**Аннотация к рабочей программе дисциплины «Технологии
управления конфликтами и стрессами»**

Цель преподавания дисциплины - наделить обучающихся знаниями, умениями и навыками в части реализации современных форм и методов воздействия на поведение персонала, предупреждения и эффективного разрешения конфликтов и стрессов, грамотного выстраивания межличностных отношений для повышения эффективности работы коммерческой организации и формирования комплекса компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать целостное представление об основах поведения персонала организации; раскрыть основы теории эффективного для организации поведения ее сотрудников;
- представить основные подходы к формированию основополагающих правил индивидуального и группового поведения;
- развить навыки выявления причин, источников и предпосылок возникновения конфликтов в сфере управления персоналом организации, оценки их влияния на модификацию поведения персонала;
- освоить техники аналитического и эмпирического исследования поведения персонала организации в нестандартных ситуациях;
- сформировать навыки конструктивного разрешения и предотвращения конфликтов в области управления персоналом;
- сформировать навыки управления поведением персонала организации.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8);
- владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16);
- умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21);
- владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-35).

Содержание дисциплины

Введение в дисциплину. Основные понятия и определения. Основы теории поведения личности в организации. Формирование группового поведения в организации. Структура и динамика конфликтов. Поведение личности в конфликте. Источники конфликтов и стрессов в организациях. Предупреждение конфликтов в организациях. Стратегии конфликтного поведения и конструктивные способы разрешения конфликтов. Методы управления коммуникативным поведением персонала.


МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Экономики и менеджмента

 Т.Ю. Ткачёва

« 21 » 08 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Технологии управления конфликтами и стрессами»

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03
шифр согласно ФГОС

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

Управление персоналом организации

наименование профиля, специализации или магистерской программы подготовки (специальности)

форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2020

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом и учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом организации, одобренного Ученым советом университета протокол № «7» 25.02.2020г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом заседании кафедры «Экономики, управления и политики» «11» июня 2020 г., протокол №20 .

Зав. кафедрой _____

Е. А. Бессонова

Разработчик программы,
к.э.н., доцент _____

С. В. Мамонтова

Согласовано:
Директор научной библиотеки _____

В. Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры _____ « » 20 г., протокол № .
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры _____ « » 20 г., протокол № .
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры _____ « » 20 г., протокол № .
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Цель дисциплины «Технологии управления конфликтами и стрессами» - наделить обучающихся знаниями, умениями и навыками в части реализации современных форм и методов воздействия на поведение персонала, предупреждения и эффективного разрешения конфликтов и стрессов, грамотного выстраивания межличностных отношений для повышения эффективности работы коммерческой организации и формирования комплекса компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

1.2 Задачи дисциплины

- сформировать целостное представление об основах поведения персонала организации; раскрыть основы теории эффективного для организации поведения ее сотрудников;
- представить основные подходы к формированию основополагающих правил индивидуального и группового поведения;
- развить навыки выявления причин, источников и предпосылок возникновения конфликтов в сфере управления персоналом организации, оценки их влияния на модификацию поведения персонала;
- освоить техники аналитического и эмпирического исследования поведения персонала организации в нестандартных ситуациях;
- сформировать навыки конструктивного разрешения и предотвращения конфликтов в области управления персоналом;
- сформировать навыки управления поведением персонала организации.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины «Технологии управления конфликтами и стрессами» обучающийся должен:

Знать:

- факторы, формирующие поведение человека и типы его включения в организацию;
- специфику поведения персонала организации в нестандартных ситуациях; меры социальной и этической ответственности за оперативность и результативность принимаемых решений;

- характер влияния социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий на поведение персонала, важность толерантного восприятия этих различий при руководстве коллективом;
- методики разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, принципы организации и процедуры оценки результативности деятельности в этой области;
- приемы поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры;
- характер и специфику поведения персонала организации в зависимости от трансформаций морально-психологического климата и состояния организационной культуры;
- методы анализа и пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации;
- механизм влияния поведения персонала на развитие организации;
- способы измерения психологического климата в организации, принципы и методы управления конфликтами и стрессами;
- направления развития межличностных отношений для повышения эффективности работы коммерческой организации.

Уметь:

- анализировать и оценивать эффективность поведения персонала в нестандартных ситуациях, принимать ответственность за реализацию принятых решений;
- разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, формировать команды и осуществлять лидерство в группе;
- обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде и принимать меры по их урегулированию;
- выявлять специфические особенности проявления в поведении сотрудников социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, учитывать их при руководстве в сфере своей профессиональной деятельности;
- находить причинно-следственные связи между морально-психологическим климатом в коллективе, состоянием организационной культуры и эффективностью труда;
- разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых поведенческих и социально-трудовых проблем организации;
- формировать действенный инструментарий управления поведением персоналом в системе факторов развития коммерческой организации;
- адаптироваться к различным условиям профессиональной деятельности и лично участвовать в социально-профилактической, посреднической и

консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами в организации.

Владеть:

- навыками нахождения новых и ответственных решений в нестандартных ситуациях;
- навыками формирования единого пространства корпоративной культуры, согласования социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий сотрудников;
- современными технологиями внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, приемами организации переговоров и осуществления оценочных процедур при диагностике конкурентных преимуществ претендентов на должность;
- приемами диагностики и профилактики конфликтов в кросскультурной среде;
- навыками анализа морально-психологического климата и организационной культуры;
- навыками выявления и интерпретации результатов анализа социально-трудовых проблем организации;
- инструментами управления поведением персонала и организационного развития в части формирования условий повышения вклада персонала в развитие организации;
- методиками исследования межличностных отношений и конфликтного поведения в организации, технологиями управления коммуникационными процессами и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8);
- владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16);
- умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21);

- владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-35).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технологии управления конфликтами и стрессами» Б1.В.ДВ.03.02 является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом». Изучается - 1 курс, 2 семестр.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	19,15
в том числе	
лекции	18
лабораторные работы	0
практические занятия	0
экзамен	0,15
зачет	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего)	18
в том числе	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	0
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	52,85
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	36

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Введение в дисциплину. Основные понятия и определения.	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Технологии управления конфликтами и стрессами». Базовые понятия и определения: поведение личности; поведение человека в организации; нестандартная ситуация; конфликты и стрессы; кросс-культурные различия; характеристики окружения и характеристики личности, формирующие поведение. Влияние социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий и нестандартных ситуаций на поведение персонала и управленческие технологии.
2	Основы теории поведения личности в организации.	Личностные черты и их роль в понимании поведения персонала. Типы включения (поведения) человека в организацию. Факторы поведения персонала в организации. Эффективное для организации поведение сотрудников. Условия и особенности формирования и проявления эффективной личности и эффективного персонала организации. Стили руководства как факторы, характеризующие поведение руководителя в процессе управления персоналом. Мотивационное управление поведением персонала организации.
3	Формирование группового поведения в организации.	Понятие и характеристики группы. Теории группообразования. Задачи и принципы формирования групп. Этапы формирования групп. Эффективность группового взаимодействия и факторы, ее определяющие. Сплоченность группы. Достижения синергетического эффекта в группе. Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности.
4	Структура и динамика конфликтов.	Структурная и процессуальная модели конфликта. Основные элементы конфликта. Образ конфликтной ситуации, формы и причины искаженного восприятия конфликта. Динамика конфликта, стадии и этапы развития конфликта. Собственно конфликтное взаимодействие. Постконфликтная стадия.
5	Поведение личности в конфликте.	Психологические детерминанты поведения участников конфликта. Индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на развитие конфликтов. Внутриличностный конфликт. Межличностные конфликты; модели поведения личности в конфликтном взаимодействии.

		Определение уровня конфликтности и стрессоустойчивости личности. Типология конфликтных личностей. Методы диагностики конфликтности личности.
6	Источники конфликтов и стрессов в организациях.	Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов. Источники организационных, социально-экономических, административно-управленческих, социально-психологических, эмоциональных конфликтов. Влияние условий труда на возникновение конфликтов. Сопротивление инновациям и инновационные конфликты. Стресс: понятие, причины, формы проявления, последствия. Стрессы как причина возникновения и обострения конфликтов. Психологический террор (моббинг) в организации. Предпосылки и типы конфликтов в сфере управления персоналом; конфликты стиля управления.
7	Предупреждение конфликтов в организациях.	Система распорядительных (структурных) методов предупреждения конфликтов и стрессов в организации. Межструктурные конфликты как следствие неоптимальных бизнес-процессов. Коммуникативная компетентность сотрудника, подразделений, организации. Технологическая культура организации и ее роль в преодолении конфликтов. Принцип социальной справедливости при поощрении и других административных воздействиях. Социально-психологические методы предупреждения и урегулирования конфликтов. Медиация как примирительная процедура в конфликте. Методы поддержания сотрудничества в организациях; институционализация отношений в организации как форма предупреждения конфликтов.
8	Стратегии конфликтного поведения и конструктивные способы разрешения конфликтов.	Стратегии конфликтного поведения. Равнозначность стратегии поведения в конфликте способу его разрешения. Методический инструментарий самодиагностики в конфликтной ситуации. Критерии конструктивного развития конфликта. Показатели деструктивных и конструктивных процессов в конфликте. Сведение к минимуму отрицательных последствий противостояния в конфликте. Выбор участниками конфликта оптимального способа его разрешения. Этапы и последовательность оптимального урегулирования конфликтов. Использование мер стимулирования при урегулировании конфликтов в организации.
9	Методы управления коммуникативным поведением персонала.	«Барьеры» коммуникаций. Процесс принятия решений в условиях конфликта. Универсальные правила улучшения взаимоотношений в конфликтном взаимодействии. Деструктивные поведенческие реакции в групповом конфликтном взаимодействии. Технологии регулирования эмоционального напряжения в конфликтах. Методы работы с провокациями. Структурирование конфликтных групп.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек. час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Введение в дисциплину. Основные понятия и определения.	2			У – 1- 3, МУ-1	Д (2 неделя)	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.
2	Основы теории поведения личности в организации.	2			У - 1-3, МУ-1	Т (4 неделя)	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.
3	Формирование группового поведения в организации.	2			У - 1-3, МУ-1	Д (6 неделя)	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.
4	Структура и динамика конфликтов.	2			У - 1-3, МУ-1	Д (8 неделя)	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.
5	Поведение личности в конфликте.	2			У - 1-3, МУ-1	Д, Т (10 неделя)	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.
6	Источники конфликтов и стрессов в организациях.	2			У - 1-3, МУ-1	Д (12 неделя)	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.
7	Предупреждение конфликтов в организациях.	2			У – 1-3, МУ-1	Д, Т (14 неделя)	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.
8	Стратегии конфликтного поведения и конструктивные способы разрешения конфликтов.	2			У – 1-3, МУ-1	Д (16 неделя)	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.
9	Методы управления	2			У – 1-3, МУ-1	Т (18 неделя)	ОПК-2; ПК-8;

	коммуникативным поведением персонала.						ПК-16; ПК-21; ПК-35.
	Итого	18					

Д – дискуссия; Т – тест; Р - реферат

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

Не предусмотрены.

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе практических занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	Введение в дисциплину. Основные понятия и определения.	1-2-ая неделя	6
2	Основы теории поведения личности в организации.	3-4-ая неделя	6
3	Формирование группового поведения в организации.	5-6-ая неделя	6
4	Структура и динамика конфликтов.	7-8-ая неделя	6
5	Поведение личности в конфликте.	9-10-ая неделя	6
6	Источники конфликтов и стрессов в организациях.	11-12-ая неделя	6
7	Предупреждение конфликтов в организациях.	13-14-ая неделя	6
8	Стратегии конфликтного поведения и конструктивные способы разрешения конфликтов.	15-16-ая неделя	6
9	Методы управления коммуникативным поведением персонала.	17-18-ая неделя	6
	Итого		52,85

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплины пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к экзамену и т.д.;

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 реализация компетентностного подхода по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины «Технологии управления конфликтами и стрессами» предусмотрено проведение лекционных занятий в интерактивной форме – лекций-дискуссий на основе разбора конкретных ситуаций.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 44,44 % от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№ п/п	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
<i>Лекции</i>			
1	Формирование группового поведения в организации.	Занятие проводится в форме лекции-дискуссии «Формальные и неформальные группы в коллективе», вопросы для обсуждения: <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные системные факторы функционирования формальных и неформальных групп. 2. Самоуправляемые команды и регламенты поведения. 3. Сила влияния группы на поведение ее членов. 	2
2	Источники конфликтов и стрессов в организациях.	Занятие проводится в форме лекции-дискуссии «Как рождается конфликт и стоит ли его опасаться?» по поиску ответов на вопросы: <ol style="list-style-type: none"> 1. Какова природа конфликта? 2. Можно ли прогнозировать конфликты в организации и предвидеть их последствия? 3. Каковы особенности конфликта как процесса? 4. Стрессы и конфликты: есть ли связь? 	2
3	Стратегии конфликтного поведения и конструктивные способы разрешения конфликтов.	Занятие проводится в форме лекции-дискуссии «Организация управления конфликтами» на основе разбора конкретных ситуаций (или анализа научных публикаций) по проблематике применения различных стратегий поведения в конфликте и технологий конструктивного разрешения конфликтов в системе управления персоналом организации.	2
4	Методы управления коммуникативным поведением персонала.	Занятие проводится на основе разбора конкретных ситуаций в форме лекции-дискуссии по всем ключевым моментам технологии управления поведением персонала.	2
Итого			8

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Формирование команды Групповой менеджмент Научно-исследовательская работа	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Научно-исследовательская работа Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Теория организации и организационного проектирования Современные проблемы управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Управление организационной культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-16 владением навыками	Научно-исследовательская	Управление организационной	Научно-исследовательская

<p>анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры</p>	<p>работа</p>	<p>культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа</p>	<p>работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-21 умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом Научно-исследовательская работа</p>	<p>Управление организационной культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа</p>	<p>Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-35 владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами</p>	<p>Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами</p>		<p>Кадровый консалтинг и аудит Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

Код компетенции /этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		пороговый уровень - «удовлетворительно»	продвинутый уровень – «хорошо»	высокий уровень – «отлично»
ОПК-2 / основно й	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п. 1.3 РПД.</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков.</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.</p>	<p><i>Знать:</i> современные проблемы управления коллективом, исходя из психологической структуры управленческой деятельности и психологической структуры лидерского потенциала личности.</p> <p><i>Уметь:</i> использовать психологические знания для реализации своего лидерского потенциала, осуществляя руководство коллективом организации в сфере профессиональной деятельности на основе толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками управленческой деятельности, характеризующейся толерантным восприятием социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе.</p>	<p><i>Знать:</i> основные положения психологии коллектива организации и малой группы, роль лидера в процессах групповой динамики.</p> <p><i>Уметь:</i> формировать единое пространство корпоративной культуры, согласовывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия сотрудников.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками формирования единого пространства корпоративной культуры, согласования социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий сотрудников.</p>	<p><i>Знать:</i> характер влияния социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий на поведение персонала, важность толерантного восприятия этих различий при руководстве коллективом.</p> <p><i>Уметь:</i> формировать команды и осуществлять лидерство в группе; выявлять специфические особенности проявления социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий сотрудников и учитывать их при руководстве в сфере своей профессиональной деятельности.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками формирования команды и лидерства в группе, методами управления персоналом, отвечающими сложившимся условиям и стратегии кадровой политики организации.</p>
ПК-8 /	1. Доля	<i>Знать:</i>	<i>Знать:</i>	<i>Знать:</i>

<p>ОСНОВНО й</p>	<p><i>освоенных обучающихся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД.</i> 2. <i>Качество освоенных обучающихся знаний, умений, навыков.</i> 3. <i>Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.</i></p>	<p>важность и необходимость поддержания комфортного морально-психологического климата в организации, основные меры профилактики конфликтов в кросс-культурной среде. <i>Уметь:</i> выявлять отклонения в морально-психологическом климате в организации. <i>Владеть:</i> навыками выявления типичных отклонений в морально-психологическом климате в организации и конфликтных ситуаций.</p>	<p>особенности морально-психологического климата и конфликтов в кросскультурной среде организации, характеристики эффективной организационной культуры. <i>Уметь:</i> раскрывать смысл конфликтных ситуаций и психологического климата в коллективе <i>Владеть:</i> приемами диагностики конфликтов в кросскультурной среде.</p>	<p>приемы поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры. <i>Уметь:</i> выявлять причины конфликтов в кросскультурной среде и принимать меры по их урегулированию. <i>Владеть:</i> приемами поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры.</p>
<p>ПК-16 / основно й</p>	<p>1. <i>Доля освоенных обучающихся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД.</i> 2. <i>Качество освоенных обучающихся знаний, умений, навыков.</i> 3. <i>Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.</i></p>	<p><i>Знать:</i> понятийный аппарат и основные направления анализа морально-психологического климата в трудовом коллективе. <i>Уметь:</i> осуществлять поиск основных причин изменения трудового поведения во взаимосвязи с морально-психологическим климатом в коллективе. <i>Владеть:</i> отдельными элементами анализа морально-психологического климата.</p>	<p><i>Знать:</i> основные направления и приемы анализа морально-психологического климата в организации. <i>Уметь:</i> грамотно организовать и провести анализ морально-психологического климата. <i>Владеть:</i> методами анализа и оценки влияния отдельных характеристик морально-психологического климата на изменение ключевых социально-</p>	<p><i>Знать:</i> факторы, обуславливающие характер и специфику поведения персонала организации в зависимости от трансформаций морально-психологического климата и состояния организационной культуры. <i>Уметь:</i> находить причинно-следственные связи между морально-психологическим климатом в коллективе, состоянием организационной культуры и эффективностью</p>

			экономических показателей.	труда. <i>Владеть:</i> методикой комплексной оценки состояния и динамики морально-психологического климата и поведения персонала организации.
ПК-21 / основно й	<i>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД. 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков. 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.</i>	<i>Знать:</i> методы анализа социально-трудовых проблем организации. <i>Уметь:</i> выявлять наиболее острые социально-экономические проблемы организации. <i>Владеть:</i> навыками анализа социально-трудовых проблем организации.	<i>Знать:</i> методы выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации <i>Уметь:</i> находить пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации. <i>Владеть:</i> навыками выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации.	<i>Знать:</i> методологию разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации. <i>Уметь:</i> разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации. <i>Владеть:</i> методологией разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации.
ПК-35 / основно й	<i>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема</i>	<i>Знать:</i> теоретические основы и методы диагностики организационных процессов. <i>Уметь:</i>	<i>Знать:</i> психологические проблемы взаимоотношений в коллективе; влияние межличностных отношений на	<i>Знать:</i> принципы и методы измерения психологического климата в организации, управления

	<p><i>ЗУН, установленны х в п. 1.3 РПД.</i></p> <p><i>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков.</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.</i></p>	<p>проводить организационную диагностику.</p> <p><i>Владеть:</i> приемами и методиками осуществления диагностической деятельности в организации.</p>	<p>эффективность деятельности организации.</p> <p><i>Уметь:</i> проводить индивидуально-личностную, групповую и организационную диагностику.</p> <p><i>Владеть:</i> методиками исследования межличностных отношений и конфликтного поведения в организации, приемами управления коммуникационным и процессами и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций.</p>	<p>конфликтами и стрессами.</p> <p><i>Уметь:</i> использовать методы измерения психологического климата в организации, адаптироваться к различным условиям профессиональной деятельности.</p> <p><i>Владеть:</i> технологиями управления поведением персонала и формированием благоприятного психологического климата; организацией и осуществлением посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами.</p>
--	--	--	--	--

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3.1 Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел дисциплины (тема)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Введение в дисциплину. Основные понятия и определения.	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35..	Лекция, СРС	Дискуссия	1-3	Согласно табл.7.2.1

2	Основы теории поведения личности в организации.	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35..	Лекция, СРС	Тест	1-2	Согласно табл.7.2.1
3	Формирование группового поведения в организации.	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.	Лекция, СРС	Дискуссия	4-5	Согласно табл.7.2.1
4	Структура и динамика конфликтов.	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.	Лекция, СРС	Дискуссия	6-8	Согласно табл.7.2.1
5	Поведение личности в конфликте.	ОПК-2; ПК-3; ПК-21.	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.	Дискуссия Тест	9-10 3-4	Согласно табл.7.2.1
6	Источники конфликтов и стрессов в организациях.	ОПК-2; ПК-16; ПК-21; ПК-35.	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.	Дискуссия	11-14	Согласно табл.7.2.1
7	Предупреждение конфликтов в организациях.	ОК-2; ОПК-2; ПК-3; ПК-21.	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.	Дискуссия, Тест	15-17 5-6	Согласно табл.7.2.1
8	Стратегии конфликтного поведения и конструктивные способы разрешения конфликтов.	ОК-2; ОПК-2; ПК-33; ПК-35.	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.	Дискуссия	15-19	Согласно табл.7.2.1
9	Методы управления коммуникативным поведением персонала.	ОК-2; ОПК-2; ПК-3; ПК-21.	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.	Тест	5-6	Согласно табл.7.2.1

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Тест по разделу (теме) 2 «Основы теории поведения личности в организации»:

1. <...> человека – совокупность осознанных, социально значимых действий, обусловленных пониманием собственных функций. Дайте верный ответ.

2. Человек обладает способностью быть наученным поведению, менять свое поведение на основе осознания предыдущего поведенческого опыта и требований, предъявляемых к его поведению со стороны <... ..>. Завершите фразу.

3. Поведение человека в организации определяется:

- а) собственными (личностными) чертами;
- б) критериями, по которым он отбирался в организацию;
- в) условиями и своеобразием совместной деятельности.

Отметьте нужные позиции.

4. Основополагающими началами поведения человека выступают: критериальная основа, восприятие и <...>. Дайте верный ответ.

5. Устойчивые характеристики личности, которые определяют выбор, принятие решений человеком по поводу его поведения, относятся к понятию «... .. поведения человека». Дайте верный ответ.

Дискуссия по разделу (теме) 3 «Формирование группового поведения в организации», тема дискуссии «Формальные и неформальные группы в коллективе», вопросы для обсуждения:

1. Основные системные факторы функционирования формальных и неформальных групп.
2. Самоуправляемые команды и регламенты поведения.
3. Сила влияния группы на поведение ее членов.

Вопросы для дискуссии по разделу (теме) 5 «Поведение личности в конфликте»:

1. Охарактеризуйте основные стратегии поведения личности в конфликтном взаимодействии.
2. Стратегии поведения в конфликте реализуются через различные тактики. Охарактеризуйте их.
3. Охарактеризуйте модель поведения в конфликте, которая в наибольшей степени соответствует современным представлениям о наилучшем взаимодействии между людьми.
4. В какой мере типы поведения участников конфликтных ситуаций и разрешение конфликта зависят от выбранной тактики и стратегии поведения в конфликте? Приведите примеры.
5. Какие Вы знаете типы конфликтных личностей? Раскройте их поведенческие характеристики.

Вопросы для дискуссии (теме) 7 «Предупреждение конфликтов в организациях», самостоятельная работа, темы:

1. Основное содержание управленческой деятельности на стадии восприятия конфликта и первичной оценки ситуации.

2. Основное содержание управленческой деятельности на стадии исследования конфликта и поиска его причин.
3. Основное содержание управленческой деятельности на стадии поиска путей разрешения конфликта.
4. Основное содержание управленческой деятельности на стадии осуществления организационных мер.
5. Профилактика конфликтов в сфере персонала организации как особый вид управленческой деятельности.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки знаний используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов);
- открытой (необходимо вписать правильный ответ);
- на установление правильной последовательности;
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2018 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для текущего контроля по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
занятие №1 (Введение в дисциплину. Основные понятия и определения.)	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрирован о глубокое знание материала по изученным темам.
занятие №2 (Основы теории поведения личности в организации.)	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрирован о глубокое знание материала по изученным темам.
занятие №3 (Формирование группового поведения в организации.)	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрирован о глубокое знание материала по изученным темам.
занятие № 4 (Структура и динамика конфликтов.)	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрирован о глубокое знание материала по изученным темам.
занятие № 5 (Поведение личности в конflikте.)	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрирован о глубокое знание материала по изученным темам.
занятие № 6 (Источники конфликтов и стрессов в организациях.)	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрирован о глубокое знание материала по изученным темам.

занятие № 7 (Предупреждение конфликтов в организациях.).	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрирован о глубокое знание материала по изученным темам.
занятие № 8 (Стратегии конфликтного поведения и конструктивные способы разрешения конфликтов.)	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрирован о глубокое знание материала по изученным темам.
занятие № 9 (Методы управления коммуникативным поведением персонала.).	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрирован о глубокое знание материала по изученным темам.
СРС	15	Тема не раскрыта полностью, не даны исчерпывающие ответы на вопросы.	30	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны исчерпывающие ответы на поставленные вопросы.
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	0	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Управление персоналом [Текст] : учебник / под ред. И. Б. Дураковой. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 570 с.
2. Решетникова К. В. Конфликты в системе управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / К. В. Решетникова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 175 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448158>.
3. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. – 561 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>.

8.2 Дополнительная учебная литература

4. Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика [Электронный ресурс]: пособие для студентов и слушателей по образовательным программам в области управления персоналом и практических специалистов кадровых служб / Е. И. Русакова, М. Г. Синякова, П. С. Слободчикова; науч.ред. М. Г. Синякова; Уральский гос. пед. ун-т. - Екатеринбург, 2012. - 118 с. // Режим доступа - http://window.edu.ru/resource/806/79806/files/rusakova_sinyakova_slobodchikova_adaptacia_personala.pdf.
5. Анцупов А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2015. - // Режим доступа - <http://lib.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454596>.
6. Блюм М. А. Управление конфликтами в коммерческой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / М. А. Блюм, Н. В. Молоткова. - Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2011. - 104 с. // Режим доступа - <http://window.edu.ru/resource/437/76437/files/blyum-t.pdf>.
7. Оксинайд К.Э. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / К.Э. Оксинайд. - М.: КНОРУС, 2014. - 480 с. // Режим доступа <http://www.distanz.ru/eBookDocs/29e21b87-e3c1-432c-b944-204f3caa5583.pdf>.
8. Психодиагностика стресса [Электронный ресурс] : практикум / сост. Р.В. Куприянов, Ю.М. Кузьмина; М-во образ. и науки РФ, Казан. гос. технол. ун-т. Казань: КНИТУ, 2012. - 212 с. // Режим доступа - <http://window.edu.ru/resource/085/78085/files>.
9. Рогожин М. Ю. Организация управления персоналом предприятия [Электронный ресурс] / М. Ю. Рогожин. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 223 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253711>.
10. Социальная и экономическая эффективность управления персоналом в организации [Электронный ресурс]: пособие для студентов и слушателей по

образовательным программам в области управления персоналом и практических специалистов кадровых служб / Н. И. Чуракова, М. Г. Синякова, Е. Е. Лагутина, П. С. Слободчикова; науч. ред. М. Г. Синякова; Урал. гос. пед. ун.-т. - Екатеринбург, 2013. - 151 с. // Режим доступа - http://window.edu.ru/resource/809/79809/files/churakova_sinyakova_lagutina.pdf.

11. Управление персоналом организации. Практикум [Текст] : учебное пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления ; под ред. А. Я. Кибанова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 365 с.

12. Хасанова Г. Б. Психология управления трудовым коллективом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исхакова; М-во образ. и науки России, Казан. нац. исслед. технол. Ун-т. – Казань: Изд-во КНИТУ, 2012. – 260 с. // Режим доступа - <http://www.knigafund.ru/books/187142>.

13. Шапиро С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации [Электронный ресурс] / С. А. Шапиро. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 172 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272155>.

8.3 Перечень методических указаний

1. Управление поведением персонала [Электронный ресурс]: методические указания для самостоятельной работы студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.С. Железняков, Курск, 2018. 20 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по экономике, социологии, менеджменту в библиотеке университета:

Вопросы экономики

Высшее образование сегодня

Менеджмент в России и за рубежом

Менеджмент инноваций

Проблемы управления / Control Sciences

Российский экономический журнал

Социологические исследования

Справочник кадровика

Экономист

Экономический анализ: теория и практика

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://biblioclub.ru/> - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
2. <http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система (УИС) РОССИЯ.
3. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.
4. <http://нэб.рф/> - Национальная Электронная Библиотека НЭБ.
5. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека открытого доступа (Open Access) «КиберЛенинка».
6. <http://grebennikon.ru/> - Электронная библиотека «GrebennikOn» Издательского дома «Гребенников».
7. <http://www.garant.ru/> - Информационно-правовой портал «Гарант».
8. <http://www.consultant.ru/> - Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
9. <http://ecsocman.hse.ru/> - Федеральный образовательный портал «ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ».
10. <http://www.4hr.ru/> - Управление персоналом: Электронный журнал «HR Менеджмент».

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов по дисциплине «Управление поведением персонала» являются лекционные занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Важную роль играет самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем. Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы освоения дисциплины следует использовать при самостоятельном ее изучении (конспектирование, составление словарей понятий и терминов и т.п.).

Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Одним из приемов закрепления в памяти освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает студенту научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала, расширяет возможности подготовки качественных рефератов по отдельным темам дисциплины.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать собственный конспект, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и продолжать конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку.

В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам изучаемой дисциплины с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основные методические инновации в преподавании дисциплины «Управление поведением персонала» связаны с применением интерактивных методов обучения, основанных на побуждении обучающихся активно взаимодействовать с преподавателем и аудиторией. Интерактивное обучение развивает саму познавательную деятельность, переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества. Оно обеспечивает достижение целей обучения, развивая одновременно коммуникативные умения и навыки студентов, приучая их работать в команде.

При реализации интерактивных методов обучения приоритет в работе преподавателя отдается приемам опосредованного педагогического воздействия на процесс развития личности через диалогические методы общения и разнообразную творческую деятельность.

В качестве основного интерактивного метода обучения при изучении дисциплины «Управление поведением персонала» принимается метод учебной дискуссии в групповой форме занятий: на лекциях-дискуссиях, собеседованиях при обсуждении итогов выполнения заданий для самостоятельного изучения, докладов по материалам рефератов и пр., когда студентам нужно высказываться. Учебная дискуссия снимает нервную нагрузку обучающихся, дает возможность менять формы их деятельности, переключать внимание на узловые вопросы изучаемой темы. Задача преподавателя – сформулировать цель, для достижения которой инициируется лекция-дискуссия, и обеспечить реализацию функций, выполняемых участниками дискуссии в процессе решения проблемы.

Лекция-дискуссия предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Она начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам дискуссии, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам.

В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей, преподаватель в ходе лекционных занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце лекции по результатам тестирования, собеседования, докладов (по материалам рефератов), выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО
Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156А-160809-093725-387-506
Windows 7 Договор IT000012385

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска)

мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/
проектор inFocusIN24+

Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета Электронный зал 2 (2 этаж):

Комплект мебели (столы, стулья)

Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) – 1 шт.

ПЭВМ С2400D/MB ASUS/512 DDR3200/40Gb HDD 7200/FDD/ATX 350 – 2 шт.

Компьютер ВаРИАНт PDC2160/iC33/2*512Mb/

HDD160Gb/DVD-ROM/FDD/ATX350W/K/m/

WXP/OFF/17" – 6 шт.

ПЭВМ IC2. 13/512/80/1.44/ATX/CD-ROM/17"

TFT 710 – 2 шт.

3 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

Номер измене ния	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменен ных	заменен ных	аннулирова нных	новых			


МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Экономики и менеджмента

 Т.Ю. Ткачёва
«31» 08 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Технологии управления конфликтами и стрессами»
(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03
шифр согласно ФГОС

Управление персоналом
и наименование направления подготовки(специальности)

Управление персоналом организации
наименование профиля, специализации или магистерской программы подготовки(специальности)

форма обучения заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2020

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом и учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом организации, одобренного Ученым советом университета протокол № «7» 25.02. 2020г.

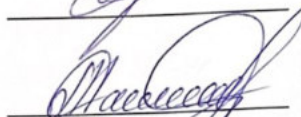
Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом заседании кафедры «Экономики, управления и политики» «11» июня 2020 г., протокол №20 .

Зав. кафедрой



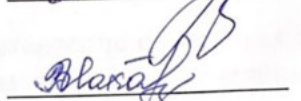
Е. А. Бессонова

Разработчик программы,
к.э.н., доцент



С. В. Мамонтова

Согласовано:
Директор научной библиотеки



В. Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № _ «_» _ 20_ г., на заседании кафедры _____ «_»_ 20_ г., протокол №_.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № _ «_» _ 20_ г., на заседании кафедры _____ «_»_ 20_ г., протокол №_.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № _ «_» _ 20_ г., на заседании кафедры _____ «_»_ 20_ г., протокол №_.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Цель дисциплины «Технологии управления конфликтами и стрессами»

- наделить обучающихся знаниями, умениями и навыками в части реализации современных форм и методов воздействия на поведение персонала, предупреждения и эффективного разрешения конфликтов и стрессов, грамотного выстраивания межличностных отношений для повышения эффективности работы коммерческой организации и формирования комплекса компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

1.2 Задачи дисциплины

- сформировать целостное представление об основах поведения персонала организации; раскрыть основы теории эффективного для организации поведения ее сотрудников;
- представить основные подходы к формированию основополагающих правил индивидуального и группового поведения;
- развить навыки выявления причин, источников и предпосылок возникновения конфликтов в сфере управления персоналом организации, оценки их влияния на модификацию поведения персонала;
- освоить техники аналитического и эмпирического исследования поведения персонала организации в нестандартных ситуациях;
- сформировать навыки конструктивного разрешения и предотвращения конфликтов в области управления персоналом;
- сформировать навыки управления поведением персонала организации.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины «Технологии управления конфликтами и стрессами» обучающийся должен:

Знать:

- факторы, формирующие поведение человека и типы его включения в организацию;
- специфику поведения персонала организации в нестандартных ситуациях; меры социальной и этической ответственности за оперативность и результативность принимаемых решений;

- характер влияния социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий на поведение персонала, важность толерантного восприятия этих различий при руководстве коллективом;
- методики разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, принципы организации и процедуры оценки результативности деятельности в этой области;
- приемы поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры;
- характер и специфику поведения персонала организации в зависимости от трансформаций морально-психологического климата и состояния организационной культуры;
- методы анализа и пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации;
- механизм влияния поведения персонала на развитие организации;
- способы измерения психологического климата в организации, принципы и методы управления конфликтами и стрессами;
- направления развития межличностных отношений для повышения эффективности работы коммерческой организации.

Уметь:

- анализировать и оценивать эффективность поведения персонала в нестандартных ситуациях, принимать ответственность за реализацию принятых решений;
- разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, формировать команды и осуществлять лидерство в группе;
- обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде и принимать меры по их урегулированию;
- выявлять специфические особенности проявления в поведении сотрудников социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, учитывать их при руководстве в сфере своей профессиональной деятельности;
- находить причинно-следственные связи между морально-психологическим климатом в коллективе, состоянием организационной культуры и эффективностью труда;
- разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых поведенческих и социально-трудовых проблем организации;
- формировать действенный инструментарий управления поведением персоналом в системе факторов развития коммерческой организации;
- адаптироваться к различным условиям профессиональной деятельности и лично участвовать в социально-профилактической, посреднической и

консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами в организации.

Владеть:

- навыками нахождения новых и ответственных решений в нестандартных ситуациях;
- навыками формирования единого пространства корпоративной культуры, согласования социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий сотрудников;
- современными технологиями внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, приемами организации переговоров и осуществления оценочных процедур при диагностике конкурентных преимуществ претендентов на должность;
- приемами диагностики и профилактики конфликтов в кросскультурной среде;
- навыками анализа морально-психологического климата и организационной культуры;
- навыками выявления и интерпретации результатов анализа социально-трудовых проблем организации;
- инструментами управления поведением персонала и организационного развития в части формирования условий повышения вклада персонала в развитие организации;
- методиками исследования межличностных отношений и конфликтного поведения в организации, технологиями управления коммуникационными процессами и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8);
- владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16);
- умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21);
- владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической,

социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-35).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технологии управления конфликтами и стрессами» является дисциплиной по выбору вариативной части Блока 1 Учебного плана магистерской программы «Управление персоналом коммерческой организации» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данному направлению подготовки; имеет код Б1.В.ДВ.03.02; реализуется на 2 курсе, 1 семестра.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	12,12
в том числе	
лекции	6
лабораторные работы	0
практические занятия	6
экзамен	0,12
зачет	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего)	12
в том числе	
лекции	6
лабораторные занятия	0
практические занятия	6
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	86,88
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	9

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Основы теории поведения личности в организации и формирования группового поведения	Личностные черты и их роль в понимании поведения персонала. Типы включения (поведения) человека в организацию. Факторы поведения персонала в организации. Эффективное для организации поведение сотрудников. Условия и особенности формирования и проявления эффективной личности и эффективного персонала организации. Стили руководства как факторы, характеризующие поведение руководителя в процессе управления персоналом. Мотивационное управление поведением персонала организации. Понятие и характеристики группы. Теории группообразования. Задачи и принципы формирования групп. Этапы формирования групп. Эффективность группового взаимодействия и факторы, ее определяющие. Сплоченность группы. Достижения синергетического эффекта в группе. Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности.
2	Конфликты в организации: структура, динамика и источники, поведение участников	Структурная и процессуальная модели конфликта. Основные элементы конфликта. Образ конфликтной ситуации, формы и причины искаженного восприятия конфликта. Динамика конфликта, стадии и этапы развития конфликта. Собственно конфликтное взаимодействие. Постконфликтная стадия. Психологические детерминанты поведения участников конфликта. Индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на развитие конфликтов. Внутриличностный конфликт. Межличностные конфликты; модели поведения личности в конфликтном взаимодействии. Определение уровня конфликтности и стрессоустойчивости личности. Типология конфликтных личностей. Методы диагностики конфликтности личности. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов. Источники организационных, социально-экономических, административно-управленческих, социально-психологических, эмоциональных конфликтов. Влияние условий труда на возникновение конфликтов. Сопротивление инновациям и инновационные конфликты. Стресс: понятие, причины, формы проявления, последствия. Стрессы как причина возникновения и обострения конфликтов. Психологический террор (моббинг) в организации. Предпосылки и типы конфликтов в сфере управления персоналом; конфликты стиля управления.

3	Управление поведением персонала: предупреждение и конструктивные способы разрешения конфликтов, стратегии конфликтного поведения, методы управления коммуникативным поведением	Система распорядительных (структурных) методов предупреждения конфликтов и стрессов в организации. Межструктурные конфликты как следствие неоптимальных бизнес-процессов. Коммуникативная компетентность сотрудника, подразделений, организации. Технологическая культура организации и ее роль в преодолении конфликтов. Принцип социальной справедливости при поощрении и других административных воздействиях. Социально-психологические методы предупреждения и урегулирования конфликтов. Медиация как примирительная процедура в конфликте. Методы поддержания сотрудничества в организациях; институционализация отношений в организации как форма предупреждения конфликтов. Стратегии конфликтного поведения. Равнозначность стратегии поведения в конфликте способу его разрешения. Методический инструментarium самодиагностики в конфликтной ситуации. Критерии конструктивного развития конфликта. Показатели деструктивных и конструктивных процессов в конфликте. Сведение к минимуму отрицательных последствий противостояния в конфликте. Выбор участниками конфликта оптимального способа его разрешения. Этапы и последовательность оптимального урегулирования конфликтов. Использование мер стимулирования при урегулировании конфликтов в организации. «Барьеры» коммуникаций. Процесс принятия решений в условиях конфликта. Универсальные правила улучшения взаимоотношений в конфликтном взаимодействии. Деструктивные поведенческие реакции в групповом конфликтном взаимодействии. Технологии регулирования эмоционального напряжения в конфликтах. Методы работы с провокациями. Структурирование конфликтных групп.
---	--	--

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек. час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Основы теории поведения личности в организации и формирования группового поведения	2		2	У - 1-3, МУ-1	Д, Р, Т	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.
2	Конфликты в организации: структура, динамика и источники,	2		2	У - 1-3, МУ-1	Д, С, Т	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.

	поведение участников						
3	Управление поведением персонала: предупреждение и конструктивные способы разрешения конфликтов, стратегии конфликтного поведения, методы управления коммуникативным поведением	2		2	У – 1-3, МУ-1	Д, Р, С	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.

Д – дискуссия; С – собеседование; Т – тест; Р - реферат

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№ п/п	Наименование практического занятия	Объем в часах
1	Основы теории поведения личности в организации и формирования группового поведения	2
2	Конфликты в организации: структура, динамика и источники, поведение участников	2
3	Управление поведением персонала: предупреждение и конструктивные способы разрешения конфликтов, стратегии конфликтного поведения, методы управления коммуникативным поведением	2
	Итого	6

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе практических занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	Основы теории поведения личности в организации и формирования группового поведения	1-5-ая неделя	27
2	Конфликты в организации: структура, динамика и источники, поведение участников	6-10-ая неделя	30
3	Управление поведением персонала: предупреждение и конструктивные способы разрешения конфликтов, стратегии конфликтного поведения, методы управления коммуникативным поведением	11-16-ая неделя	30
Итого			86,88

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплины пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;
- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к экзамену и т.д.;

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 реализация компетентностного подхода по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения «Технологии управления конфликтами и стрессами», предусмотрено проведение практических занятий в интерактивной форме – семинаров-дискуссий на основе разбора конкретных ситуаций. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 50,0 процентов от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№ п/п	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
<i>Практические занятия</i>			
1	Основы теории поведения личности в организации и формирования группового поведения	Занятие проводится в форме семинара-дискуссии «Формальные и неформальные группы в коллективе», вопросы для обсуждения: 1. Основные системные факторы функционирования формальных и неформальных групп. 2. Самоуправляемые команды и регламенты поведения. 3. Сила влияния группы на поведение ее членов.	2
2	Конфликты в организации: структура, динамика и источники, поведение участников	Занятие проводится в форме семинара-дискуссии «Как рождается конфликт и стоит ли его опасаться?» по поиску ответов на вопросы: 1. Какова природа конфликта? 2. Можно ли прогнозировать конфликты в организации и предвидеть их последствия? 3. Каковы особенности конфликта как процесса? 4. Стрессы и конфликты: есть ли связь?	2

3	Управление поведением персонала: предупреждение и конструктивные способы разрешения конфликтов, стратегии конфликтного поведения, методы управления коммуникативным поведением	Занятие проводится в форме семинара-дискуссии «Организация управления конфликтами» на основе разбора конкретных ситуаций (или анализа научных публикаций) по проблематике применения различных стратегий поведения в конфликте и технологий конструктивного разрешения конфликтов в системе управления персоналом организации.	2
Итого			6

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Формирование команды Групповой менеджмент Научно-исследовательская работа	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Научно-исследовательская работа Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный	Теория организации и организационного проектирования Современные проблемы управления персоналом	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Управление организационной культурой Управление	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной

морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Формирование команды Групповой менеджмент	поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-16 владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Научно-исследовательская работа	Управление организационной культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа	Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-21 умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Современные проблемы управления персоналом Научно-исследовательская работа	Управление организационной культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа	Антикризисное управление персоналом Управление кадровыми рисками Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-35 владением навыками организации управления конфликтами и	Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами		Кадровый консалтинг и аудит Преддипломная практика Защита выпускной

стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами		квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
---	--	---

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

Код компетенции /этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		пороговый уровень - «удовлетворительно»	продвинутый уровень – «хорошо»	высокий уровень – «отлично»
ОПК-2 /основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п. 1.3 РПД.</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков.</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.</p>	<p><i>Знать:</i> современные проблемы управления коллективом, исходя из психологической структуры управленческой деятельности и психологической структуры лидерского потенциала личности.</p> <p><i>Уметь:</i> использовать психологические знания для реализации своего лидерского потенциала, осуществляя руководство коллективом организации в сфере профессиональной деятельности на основе толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и</p>	<p><i>Знать:</i> основные положения психологии коллектива организации и малой группы, роль лидера в процессах групповой динамики.</p> <p><i>Уметь:</i> формировать единое пространство корпоративной культуры, согласовывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия сотрудников.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками формирования единого пространства корпоративной культуры, согласования</p>	<p><i>Знать:</i> характер влияния социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий на поведение персонала, важность толерантного восприятия этих различий при руководстве коллективом.</p> <p><i>Уметь:</i> формировать команды и осуществлять лидерство в группе; выявлять специфические особенности проявления социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий сотрудников и учитывать их при руководстве в сфере своей</p>

		культурных различий. <i>Владеть:</i> навыками управленческой деятельности, характеризующейся толерантным восприятием социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе.	социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий сотрудников.	профессиональной деятельности. <i>Владеть:</i> навыками формирования команды и лидерства в группе, методами управления персоналом, отвечающими сложившимся условиям и стратегии кадровой политики организации.
ПК-8 / основно й	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п. 1.3 РПД. 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков. 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартн ых ситуациях.	<i>Знать:</i> важность и необходимость поддержания комфортного морально-психологического климата в организации, основные меры профилактики конфликтов в кросс-культурной среде. <i>Уметь:</i> выявлять отклонения в морально-психологическом климате в организации. <i>Владеть:</i> навыками выявления типичных отклонений в морально-психологическом климате в организации и конфликтных ситуаций.	<i>Знать:</i> особенности морально-психологического климата и конфликтов в кросскультурной среде организации, характеристики эффективной организационной культуры. <i>Уметь:</i> раскрывать смысл конфликтных ситуаций и психологического климата в коллективе <i>Владеть:</i> приемами диагностики конфликтов в кросскультурной среде.	<i>Знать:</i> приемы под-держания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры. <i>Уметь:</i> выявлять причины конфликтов в кросскультурной среде и принимать меры по их урегулированию. <i>Владеть:</i> приемами поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры.
ПК-16 / основно й	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п. 1.3 РПД. 2. Качество	<i>Знать:</i> понятийный аппарат и основные направления анализа морально-психологического климата в трудовом коллективе. <i>Уметь:</i> осуществлять поиск основных причин	<i>Знать:</i> основные направления и приемы анализа морально-психологического климата в организации. <i>Уметь:</i> грамотно организовать и	<i>Знать:</i> факторы, обуславливающие характер и специфику поведения персонала организации в зависимости от трансформаций морально-психологического

	<p>освоенных обучающимся знаний, умений, навыков.</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.</p>	<p>изменения трудового поведения во взаимосвязи с морально-психологическим климатом в коллективе.</p> <p><i>Владеть:</i> отдельными элементами анализа морально-психологического климата.</p>	<p>провести анализ морально-психологического климата.</p> <p><i>Владеть:</i> методами анализа и оценки влияния отдельных характеристик морально-психологического климата на изменение ключевых социально-экономических показателей.</p>	<p>климата и состояния организационной культуры.</p> <p><i>Уметь:</i> находить причинно-следственные связи между морально-психологическим климатом в коллективе, состоянием организационной культуры и эффективностью труда.</p> <p><i>Владеть:</i> методикой комплексной оценки состояния и динамики морально-психологического климата и поведения персонала организации.</p>
ПК-21 / основно й	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН,</p> <p>установленных в п. 1.3 РПД.</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков.</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.</p>	<p><i>Знать:</i> методы анализа социально-трудовых проблем организации.</p> <p><i>Уметь:</i> выявлять наиболее острые социально-экономические проблемы организации.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками анализа социально-трудовых проблем организации.</p>	<p><i>Знать:</i> методы выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации</p> <p><i>Уметь:</i> находить пути решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками выбора путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации.</p>	<p><i>Знать:</i> методологию разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации.</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации.</p> <p><i>Владеть:</i> методологией разработки и экономического обоснования системы</p>

				мер по практической реализации путей разрешения наиболее острых социально-трудовых проблем организации.
ПК-35 / основно й	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленны х в п. 1.3 РПД.</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков.</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях.</p>	<p><i>Знать:</i> теоретические основы и методы диагностики организационных процессов.</p> <p><i>Уметь:</i> проводить организационную диагностику.</p> <p><i>Владеть:</i> приемами и методиками осуществления диагностической деятельности в организации.</p>	<p><i>Знать:</i> психологические проблемы взаимоотношений в коллективе; влияние межличностных отношений на эффективность деятельности организации.</p> <p><i>Уметь:</i> проводить индивидуально-личностную, групповую и организационную диагностику.</p> <p><i>Владеть:</i> методиками исследования межличностных отношений и конфликтного поведения в организации, приемами управления коммуникационным и конструктивным разрешения конфликтных ситуаций.</p>	<p><i>Знать:</i> принципы и методы измерения психологического климата в организации, управления конфликтами и стрессами.</p> <p><i>Уметь:</i> использовать методы измерения психологического климата в организации, адаптироваться к различным условиям профессиональной деятельности.</p> <p><i>Владеть:</i> технологиями управления поведением персонала и формированием благоприятного психологического климата; организацией и осуществлением посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами.</p>

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3.1 Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Основы теории поведения личности в организации и формирования группового поведения	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.	Лекция, Практическое занятие, СРС	дискуссия	№1-3	Согласно табл.7.2.1
				реферат	№1-5	
				тест	№1-2	
2	Конфликты в организации: структура, динамика и источники, поведение участников	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.	Лекция, Практическое занятие, СРС	дискуссия	№4-5	Согласно табл.7.2.1
				собеседование	№1-5	
				тест	№2-4	
3	Управление поведением персонала: предупреждение и конструктивные способы разрешения конфликтов, стратегии конфликтного поведения, методы управления коммуникативным поведением	ОПК-2; ПК-8; ПК-16; ПК-21; ПК-35.	Лекция, Практическое занятие, СРС	дискуссия	№6-8	Согласно табл.7.2.1
				реферат	№6-10	
				собеседование	№7-9	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Тест по разделу (теме) 1 «Основы теории поведения личности в организации и формирования группового поведения»:

1. <...> человека – совокупность осознанных, социально значимых действий, обусловленных пониманием собственных функций. Дайте верный ответ.
2. Человек обладает способностью быть наученным поведению, менять свое поведение на основе осознания предыдущего поведенческого опыта и требований, предъявляемых к его поведению со стороны <... ..>. Завершите фразу.
3. Поведение человека в организации определяется:
 - а) собственными (личностными) чертами;
 - б) критериями, по которым он отбирался в организацию;
 - в) условиями и своеобразием совместной деятельности.
 Отметьте нужные позиции.
4. Основополагающими началами поведения человека выступают: критериальная основа, восприятие и <...>. Дайте верный ответ.
5. Устойчивые характеристики личности, которые определяют выбор, принятие решений человеком по поводу его поведения, относятся к понятию «... .. поведения человека». Дайте верный ответ.

Дискуссия по разделу (теме) 1 «Основы теории поведения личности в организации и формирования группового поведения», тема дискуссии «Формальные и неформальные группы в коллективе», вопросы для обсуждения:

1. Основные системные факторы функционирования формальных и неформальных групп.
2. Самоуправляемые команды и регламенты поведения.
3. Сила влияния группы на поведение ее членов.

Вопросы собеседования по разделу (теме) 2 «Конфликты в организации: структура, динамика и источники, поведение участников»:

1. Охарактеризуйте основные стратегии поведения личности в конфликтном взаимодействии.
2. Стратегии поведения в конфликте реализуются через различные тактики. Охарактеризуйте их.
3. Охарактеризуйте модель поведения в конфликте, которая в наибольшей степени соответствует современным представлениям о наилучшем взаимодействии между людьми.
4. В какой мере типы поведения участников конфликтных ситуаций и разрешение конфликта зависят от выбранной тактики и стратегии поведения в конфликте? Приведите примеры.
5. Какие Вы знаете типы конфликтных личностей? Раскройте их поведенческие характеристики.

Рефераты по разделу (теме) 3 «Управление поведением персонала: предупреждение и конструктивные способы разрешения конфликтов,

стратегии конфликтного поведения, методы управления коммуникативным поведением», темы:

1. Основное содержание управленческой деятельности на стадии восприятия конфликта и первичной оценки ситуации.
2. Основное содержание управленческой деятельности на стадии исследования конфликта и поиска его причин.
3. Основное содержание управленческой деятельности на стадии поиска путей разрешения конфликта.
4. Основное содержание управленческой деятельности на стадии осуществления организационных мер.
5. Профилактика конфликтов в сфере персонала организации как особый вид управленческой деятельности.

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки знаний используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов);
- открытой (необходимо вписать правильный ответ);
- на установление правильной последовательности;
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2018 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для текущего контроля по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятия № 1 (Основы теории поведения личности в организации и формирования группового поведения)	0	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие № 2 (Конфликты в организации: структура, динамика и источники, поведение участников)	0	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие № 3 (Управление поведением персонала: предупреждение и конструктивные способы разрешения конфликтов, стратегии конфликтного поведения, методы управления коммуникативным поведением)	0	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
	0		12	
СРС (рефераты)	0	Тема не раскрыта полностью, не даны исчерпывающие ответы на вопросы.	24	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны исчерпывающие ответы на поставленные вопросы.
Итого	0		36	

Посещаемость	0	Не посещал занятия	14	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Зачет	0	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	60	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	0		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 570 с.

2. Решетникова К. В. Конфликты в системе управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / К. В. Решетникова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 175 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448158>.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. – 561 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>.

8.2 Дополнительная учебная литература

4. Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика [Электронный ресурс]: пособие для студентов и слушателей по образовательным программам в области управления персоналом и практических специалистов кадровых служб / Е. И. Русакова, М. Г. Синякова, П. С. Слободчикова; науч.ред. М. Г. Синякова; Уральский гос. пед. ун-т. - Екатеринбург, 2012. - 118 с. // Режим доступа - http://window.edu.ru/resource/806/79806/files/rusakova_sinyakova_slobodchikova_adaptacia_personala.pdf.

5. Анцупов А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2015. - // Режим доступа - <http://lib.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454596>.
6. Блюм М. А. Управление конфликтами в коммерческой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / М. А. Блюм, Н. В. Молоткова. - Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2011. - 104 с. // Режим доступа - <http://window.edu.ru/resource/437/76437/files/blyum-t.pdf>.
7. Оксина К.Э. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / К.Э. Оксина. - М.: КНОРУС, 2014. - 480 с. // Режим доступа <http://www.distanz.ru/eBookDocs/29e21b87-e3c1-432c-b944-204f3caa5583.pdf>.
8. Психодиагностика стресса [Электронный ресурс] : практикум / сост. Р.В. Куприянов, Ю.М. Кузьмина; М-во образ. и науки РФ, Казан. гос. технол. ун-т. Казань: КНИТУ, 2012. - 212 с. // Режим доступа - <http://window.edu.ru/resource/085/78085/files>.
9. Рогожин М. Ю. Организация управления персоналом предприятия [Электронный ресурс] / М. Ю. Рогожин. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 223 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253711>.
10. Социальная и экономическая эффективность управления персоналом в организации [Электронный ресурс]: пособие для студентов и слушателей по образовательным программам в области управления персоналом и практических специалистов кадровых служб / Н. И. Чуракова, М. Г. Синякова, Е. Е. Лагутина, П. С. Слободчикова; науч. ред. М. Г. Синякова; Урал. гос. пед. ун-т. - Екатеринбург, 2013. - 151 с. // Режим доступа - http://window.edu.ru/resource/809/79809/files/churakova_sinyakova_lagutina.pdf.
11. Управление персоналом организации. Практикум [Текст] : учебное пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления ; под ред. А. Я. Кибанова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 365 с.
12. Хасанова Г. Б. Психология управления трудовым коллективом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исхакова; М-во образ. и науки России, Казан. нац. исслед. технол. Ун-т. – Казань: Изд-во КНИТУ, 2012. – 260 с. // Режим доступа - <http://www.knigafund.ru/books/187142>.
13. Шапиро С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации [Электронный ресурс] / С. А. Шапиро. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 172 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272155>.

8.3 Перечень методических указаний

1. Управление поведением персонала: методические указания для самостоятельной работы студентов направления подготовки 38.04.03

Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.С. Железняков, Курск, 2018. 20 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по экономике, социологии, менеджменту в библиотеке университета:

Вопросы экономики

Высшее образование сегодня

Менеджмент в России и за рубежом

Менеджмент инноваций

Проблемы управления / Control Sciences

Российский экономический журнал

Социологические исследования

Справочник кадровика

Экономист

Экономический анализ: теория и практика

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://biblioclub.ru/> - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».

2. <http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система (УИС) РОССИЯ.

3. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.

4. <http://нэб.рф/> - Национальная Электронная Библиотека НЭБ.

5. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека открытого доступа (Open Access) «КиберЛенинка».

6. <http://grebennikon.ru/> - Электронная библиотека «GrebennikOn» Издательского дома «Гребенников».

7. <http://www.garant.ru/> - Информационно-правовой портал «Гарант».

8. <http://www.consultant.ru/> - Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

9. <http://ecsocman.hse.ru/> - Федеральный образовательный портал «ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ».

10. <http://www.4hr.ru/> - Управление персоналом: Электронный журнал «HR Менеджмент».

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов по дисциплине «Технологии управления конфликтами и стрессами» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Практические занятия посвящены изучению наиболее важных тем дисциплины. На них разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. Они служат для закрепления теоретических знаний, развития у студентов умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, изложенного в учебниках, учебных пособиях и в литературе, рекомендованной преподавателем.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы освоения дисциплины следует использовать при самостоятельном ее изучении (конспектирование, составление словарей понятий и терминов и т.п.).

Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Одним из приемов закрепления в памяти освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает студенту научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала, расширяет возможности подготовки качественных рефератов по отдельным темам дисциплины.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать собственный конспект, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и продолжать конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку.

В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам изучаемой дисциплины с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основные методические инновации в преподавании дисциплины «Управление поведением персонала» связаны с применением интерактивных методов обучения, основанных на побуждении обучающихся активно взаимодействовать с преподавателем и аудиторией. Интерактивное обучение развивает саму познавательную деятельность, переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества. Оно обеспечивает достижение целей

обучения, развивая одновременно коммуникативные умения и навыки студентов, приучая их работать в команде.

При реализации интерактивных методов обучения приоритет в работе преподавателя отдается приемам опосредованного педагогического воздействия на процесс развития личности через диалогические методы общения и разнообразную творческую деятельность.

В качестве основного интерактивного метода обучения при изучении дисциплины «Управление поведением персонала» принимается метод учебной дискуссии в групповой форме занятий: на семинарах-дискуссиях, собеседованиях, при обсуждении итогов выполнения заданий на практических занятиях или докладов по материалам рефератов и пр., когда студентам необходимо высказываться. Учебная дискуссия снимает нервную нагрузку обучающихся, дает возможность менять формы их деятельности, переключать внимание на узловые вопросы темы практических занятий. Задача преподавателя – сформулировать цель, для достижения которой инициируется дискуссия, и обеспечить реализацию функций, выполняемых участниками дискуссии в процессе решения проблемы.

Семинар-дискуссия предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам.

В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей, преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце практического занятия по результатам тестирования, собеседования, докладов (по материалам рефератов), выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО
Kaspersky Endpoint Security Russian Edition [Лицензия 156А-160809-093725-387-506](#)
Windows 7 [Договор IT000012385](#)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска)

мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/

проектор inFocusIN24+

Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета Электронный зал 2 (2 этаж):

Комплект мебели (столы, стулья)

Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) – 1 шт.

ПЭВМ C2400D/MB ASUS/512 DDR3200/40Gb HDD 7200/FDD/ATX 350 – 2 шт.

Компьютер ВаРИАНт PDC2160/iC33/2*512Mb/

HDD160Gb/DVD-ROM/FDD/ATX350W/K/

m/WXP/OFF/17" – 6 шт.

ПЭВМ IC2. 13/512/80/1.44/ATX/CD-ROM/17'

TFT 710 – 2 шт.

3 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

Номер измене ния	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменен ных	заменен ных	аннулирова нных	новых			