Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛиМК

Дата подписания: 15.03.2024 13:30:30 Уникальный программный ключ:

abd894de8ff3e434f187dcddc5d14b3be82fda3f663e010c359e4ba6bb821c5e

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

3

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики и

межкультурной коммуникации

Дам О.Л. Ворошилова

O d

«<u>31</u> » <u>abycma</u> 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная преддипломная практика (наименование вида и типа практики)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология

(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и

управление персоналом»

(наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения

очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа практики составлена в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования бакалавриат (специалитет, магистратура) по направлению подготовки (специалитет) 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Минобрнауки России от «29» июля 2020 г. № 840;
- учебным планом ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от «25» июня 2021 г.).

Рабочая программа практики обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», на заседании кафедры коммуникологии и психологии № // от « 31 » абъть 20 21 г.

кафедры коммуникологии и психологии № / от «31» авгыз 20 11 г.
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии, доц., к.псих.н Е.А. Никитина
Разработчик программы: доцент, к.пед.н
Директор научной библиотеки В.Г. Макаровская
Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол $\mathbb{N}_{\underline{\hspace{0.5cm}}}$ — $\mathbb{N}_{\underline{\hspace{0.5cm}}}$ 20 — г. на заседании кафедры — $\mathbb{N}_{\underline{\hspace{0.5cm}}}$ (наименование кафедры, дата, номер протокола)
Зав. кафедрой
Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № «» 20 г. на заседании кафедры

1 Цель и задачи практики. Указание вида, типа, способа и формы (форм) ее проведения

1.1. Цель практики

Целью производственной производственной преддипломной практики является формирование профессиональных умений и личностных качеств специалистов конфликтологического направления и на их основе овладение обучающимися всеми видами профессиональной деятельности на уровне, соответствующем квалификации бакалавр конфликтологии.

1.2. Задачи практики

- 1. Формирование универсальных и общепрофессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО и закрепленных учебным планом за учебно-ознакомительной практикой.
- 2. Углубление и совершенствование теоретических знаний, сформированных в процессе обучения, дальнейшее их совершенствование в различных направлениях деятельности конфликтолога.
- 3. Развитие профессионально важных качеств личности, необходимых конфликтологу в его профессиональной деятельности.
- 4. Формирование профессиональных умений и навыков (организационно-коммуникативных, диагностических, проектно-аналитических, экспертно-консультационных и т.д.), знакомство с основными типами и видами учреждений, определенными в качестве основных баз для прохождения практики.
- 5. Развитие способности определения отличительных характеристик протекания конфликтов в различных сферах жизнедеятельности общества, разработки методики предупреждения, разрешения и после конфликтной адаптации, разрабатывать меры профилактики конфликтов.
- 6. Формирование умения организовывать, программировать и проводить исследования конфликтов в организациях и территориальных образованиях с использованием количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации.
- 7. Создание условий для развития способностей и самореализации обучающихся, формирование собственного стиля деятельности.
 - 8. Овладение методикой конфликтологического исследования.
- 9. Формирование у обучающихся творческого подхода к профессиональной деятельности.
 - 10. Развитие навыков профессиональной рефлексии.

1.3 Указание вида, типа, способа и формы (форм) проведения практики

Вид практики – производственная.

Тип практики – преддипломная.

Способ проведения практики – стационарная (в г. Курске) и выездная (за пределами г. Курска).

Практика проводится в профильных организациях, с которыми университетом заключены соответствующие договоры.

Практика проводится в организациях различных отраслей и форм собственности, в органах государственной или муниципальной власти, академических или ведомственных научно-исследовательских организациях, учреждениях системы высшего или дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с вопросами конфликтологии и соответствует направленности (профилю, специализации) данной образовательной программы: в ФОИВ РФ, ФОИВ субъектов РФ и муниципальных образований, на кафедрах конфликтологии, обладающих необходимым кадровым и научным потенциалом и т.п.

Обучающиеся, совмещающие обучение с трудовой деятельностью, вправе проходить практику по месту трудовой деятельности в случаях, если профессиональная деятельность, осуществляемая ими, соответствует требованиям к содержанию практики, представленному в разделе 4 настоящей программы.

Выбор мест прохождения практики для лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.

Форма проведения практики – непрерывно.

2 Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 2 – Результаты обучения по практике

Планируемые результаты		Код	Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной образовательной программы		индикатора достижения	по практике, соотнесенные с
(компетенции, закрепленные		компетенции,	индикаторами
за практикой)		закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	
компетенции	компетенции		

Планипуе	мые результаты	Код	Планируемые
	жыс результаты Эсвоения	и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
	ельной программы	достижения	соотнесенные с
_	ции, закрепленные	компетенции,	индикаторами
,	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	o semmore emission resistantial
компетенции	компетенции	The state of the s	
УК-1	способен	УК 1.1 – анализирует	Знать: основы
	осуществлять	задачу, выделяя ее	критического анализа и
	поиск, критический	базовые составляющие.	синтеза информации.
	анализ и синтез		Уметь: критически
	информации,		анализировать и
	применять		синтезировать
	системный подход		информацию,
	для решения		использовать системный
	поставленных		подход для решения
	задач.		поставленных задач.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками анализа задачи,
			выделения ее базовых
			составляющих.
		УК-1.2 – определяет и	Знать: основы
		ранжирует	определения и
		информацию,	ранжирования
		требуемую для	информации.
		решения поставленной	Уметь: определять и
		задачи.	ранжировать информацию.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками определения и
			ранжирования
			информации для решения
			поставленной задачи.
		УК-1.3 – осуществляет	Знать: основы
		поиск информации для	информационного поиска.
		решения поставленной	Уметь: анализировать
		задачи по различным	информацию в
		типам запросов.	зависимости от
			тематических запросов.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками поиска
			информации для решения
			поставленной задачи по
			различным типам
			запросов.
		УК-1.4 – при обработке	Знать: основные
		информации отличает	характеристики таких
		факты от мнений,	понятий, как «факт»,
		интерпретаций, оценок,	«мнение»,

Плашто	ные результаты	Код	Планируемые
	иые результиты Своения	и наименование	результаты обучения
	рофессиональной	индикатора	по практике,
-	рофессиональной Рльной программы	достижения	соотнесенные с
-	льной программы µии, закрепленные		
` '	· ±	компетенции,	индикаторами
	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	
компетенции	компетенции	1	
		формирует	«интерпретация»,
		собственные мнения и	«оценка», философский
		суждения,	понятийный аппарат.
		аргументирует свои	Уметь: обрабатывать
		выводы, в том числе с	информационный массив
		применением	данных, формировать
		философского	собственные мнения и
		понятийного аппарата.	суждения.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками обработки
			информации,
			формирования
			собственных мнений и
			суждений, аргументации
			своих выводов, в том
			числе с применением
			философского
			понятийного аппарата.
		УК-1.5 – анализирует	Знать: основные
		пути решения проблем	проблемы
		мировоззренческого,	мировоззренческого,
		нравственного и	нравственного и
		личностного характера	личностного характера,
		на основе	философские идеи и
		использования	категории.
		основных философских	Уметь: оценивать пути
		идей и категорий в их	решения проблем
		историческом развитии	мировоззренческого,
		И СОЦИАЛЬНО-	нравственного и
		культурном контексте.	личностного характера в
			их историческом развитии и социально-культурном
			контексте.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками анализа путей
			решения проблем
			мировоззренческого,
			нравственного и
			личностного характера на
			основе использования
			основных философских
			идей и категорий в их
		1	пдоп п катогории в их

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленный цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.2 — определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. УК-2.2 — определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. УК-2.2 — определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. Уметь: формулироват проблему, решение которой напрямун взаимосвязано достижением цел проскта. Владеть (или Имет опыт деятельности навыками формулировк проблемы, решени которой напрямун взаимосвязано достижением цел проскта. УК-2.2 — определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. Уметь: определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. Владеть (или Имет опыт деятельности) навыками и оределения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. Владеть (или Имет опыт деятельности) навыками и оределения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. Владеть (или Имет опыт деятельности) навыками определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.	основной п основной п образовать (компетент	мые результаты освоения профессиональной программы ции, закрепленные практикой) наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой	Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	VIIC 2		NIC 2.1	контексте.
УК-2.2 — определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. УК-2.2 — определяет связи определения связей межд поставленными задачами ожидаемые результаты их решения. Уметь: определять связ между поставленным задачами и ожидаемы результаты их решения. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.	УК-2	определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и	проблему, решение которой напрямую связано с достижением	формулировки проблемы, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели проекта. Уметь: формулировать проблему, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели проекта. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками формулировки проблемы, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели
план-график план-графика реализаци			связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. УК-2.3 – анализирует план-график	Знать: основы определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. Уметь: определять связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. Знать: основы анализа план-графика реализации

Планируем	ные результаты	Код	Планируемые
1,	своения	и наименование	результаты обучения
	рофессиональной	индикатора	по практике,
-	льной программы	достижения	соотнесенные с
-	ии, закрепленные	компетенции,	индикаторами
'	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	·
компетенции	компетенции		
		решения поставленных задач.	поставленных задач. Уметь: анализировать план-график реализации проекта в целом и
			выбирает оптимальный способ решения
			поставленных задач.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками анализа план-
			графика реализации
			проекта в целом и
			выбирает оптимальный
			способ решения
			поставленных задач.
		УК-2.4 – в рамках	I - I
		поставленных задач	*
		определяет имеющиеся	ресурсов и ограничений,
		ресурсы и	действующих правовых
		ограничения, действующие правовые	норм. Уметь: определять
		нормы	Уметь: определять имеющиеся ресурсы и
		ПОРМЫ	ограничения,
			действующие правовые
			нормы в рамках
			поставленных задач.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности): навыками распределения
			имеющихся ресурсов и
			ограничений,
			действующих правовых
			норм в рамках
			поставленных задач.
		УК-2.5 – оценивает	Знать: основы оценки и
		решение поставленных	коррекции решения
		задач в зоне своей	поставленных задач в зоне
		ответственности в	своей ответственности в
		соответствии с	соответствии с
		запланированными	запланированными
		результатами контроля,	результатами контроля.
		при необходимости	Уметь: оценивать и при
		корректирует способы	необходимости
		решения задач	корректировать решение

Паминана		Код	Памина
	мые результаты		Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной образовательной программы		индикатора	по практике,
_		достижения	соотнесенные с
1 I	ции, закрепленные	компетенции,	индикаторами
	практикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	
компетенции	компетенции		
			поставленных задач в зоне
			своей ответственности в
			соответствии с
			запланированными
			результатами контроля. Владеть (или Иметь
			'
			опыт деятельности): навыками оценки и
			коррекции решения поставленных задач в зоне
			своей ответственности в
			соответствии с
			запланированными
			результатами контроля.
УК-4	Способен	УК-4.1	Знать: стили общения на
710	осуществлять	Выбирает стиль	русском языке и язык
	деловую	делового общения на	жестов.
	коммуникацию в	государственном языке	Уметь: адаптировать
	устной и	РФ и иностранном	речь, стиль общения и
	письменной формах	языке в зависимости от	язык жестов к ситуациям
	на государственном	цели и условий	взаимодействия.
	языке Российской	партнерства;	Владеть (или Иметь
	Федерации и	адаптирует речь, стиль	опыт деятельности):
	иностранном(ых)	общения и язык жестов	способностью выбирать и
	языке(ах)	к ситуациям	адаптировать речь, стиль
		взаимодействия	общения и язык жестов в
			зависимости от цели и
			условий партнерства
		УК-4.2	Знать: особенности и
		Выполняет перевод	правила перевода
		профессиональных	официальных и
		деловых текстов с	профессиональных текстов
		иностранного языка на	с иностранного языка на
		государственный язык	русский, с русского языка
		РФ и с	на иностранный.
		государственного	Уметь : переводить и
		языка РФ на	понимать официальные и
		иностранный	профессиональные текстов
			на иностранном языке.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			способностью выполнять
			для личных целей перевод
			официальных и

	мые результаты своения	Код и наименование	Планируемые результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
	гльной программы	достижения	соотнесенные с
_	ции, закрепленные	компетенции,	индикаторами
,	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	,
компетенции		1	
компетенции	компетенции	УК-4.3 Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции	профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный. Знать: особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке. Уметь: учитывать особенности стилистики официальной и неофициальной и неофициальной и неофициальной переписки на русском языке. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью вести деловую переписку на русском языке.
		УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	Знать: правила публичного выступления. Уметь: учитывать особенности аудитории и цели общения в публичном выступлении. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью публичного выступления.
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Знать: инструменты и методы управления временем. Уметь: использовать инструменты и методы управления временем. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.
		Определяет задачи саморазвития и	Знать: методы определения задач саморазвития и

Планируел	мые результаты	Код	Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
образовательной программы		достижения	соотнесенные с
-	<i>ции, закрепленные</i>	компетенции,	индикаторами
,	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	,
компетенции	компетенции	-	
		профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	профессионального роста. Уметь: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью реализовывать задачи саморазвития и профессионального роста с обоснованием актуальности и
			определением необходимых ресурсов для
		УК-6.3	их выполнения.
			Знать: основные
		Использует основные возможности и	ВОЗМОЖНОСТИ И
		инструменты	инструменты непрерывного
		непрерывного	образования. Уметь:
		образования	использовать основные
		(образования в течение	возможности и
		всей жизни) для	инструменты
		реализации	непрерывного
		собственных	образования.
		потребностей с учетом	Владеть (или Иметь
		личностных	опыт деятельности):
		возможностей,	способностью
		временной	реализовывать основные
		перспективы развития	возможности и
		деятельности и	инструменты образования
		требований рынка	в течение всей жизни с
		труда	учетом личностных
			возможностей, временной
			перспективы развития
			деятельности и требований
VIC 7	C=006	VIC 7.1	рынка труда.
УК-7	Способен	УК-7.1	Знать:
	поддерживать	Выбирает	здоровьесберегающие
	должный уровень физической	здоровьесберегающие технологии для	технологии поддержания здорового образа.
	*		Уметь: соотносить
	подготовленности	поддержания	Smemo. COUTHOCHTS

Планан	141 10 10 00 10 11 10 0 0 0 0 0 0 0 0 0	Код	Планирузана
I .	мые результаты		Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной образовательной программы		индикатора достижения	по практике,
_			соотнесенные с
	ции, закрепленные	компетенции,	индикаторами
	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	
компетенции	компетенции		
	для обеспечения	здорового образа	здоровьесберегающие
	полноценной	жизни с учетом	технологии поддержания
	социальной и	физиологических	здорового образа с
	профессиональной	особенностей	физиологическими
	деятельности	организма	особенностями своего
			организма.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности): способностью
			поддерживать здоровый
		УК-7.2	образ жизни.
		УК-7.2 Планирует свое	Знать: требования к
		рабочее и свободное	оптимальному сочетанию физической и умственной
		время для	_
		оптимального	нагрузки и обеспечению работоспособности.
		сочетания физической	Уметь: планировать свое
		и умственной нагрузки	рабочее и свободное время
		и обеспечения	для оптимального
		работоспособности	сочетания физической и
		раобтоспособности	умственной нагрузки.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			способностью к
			устойчивому обеспечению
			работоспособности на
			основании оптимального
			сочетания физической и
			умственной нагрузки.
		УК-7.3	Знать: нормы здорового
		Соблюдает и	образа жизни.
		пропагандирует нормы	Уметь: объяснять и
		здорового образа	пропагандировать нормы
		жизни в различных	здорового образа жизни в
		жизненных ситуациях	различных жизненных
		и в профессиональной	ситуациях.
		деятельности	Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			способностью соблюдать и
			пропагандировать нормы
			здорового образа жизни в
			различных жизненных
			ситуациях и в
			профессиональной
	1	1	1 1

Планипуел	мые результаты	Код	Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
-	гльной программы	достижения	соотнесенные с
_	ции, закрепленные	компетенции,	индикаторами
	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	, i
компетенции	компетенции		
			деятельности.
УК-8	Способен создавать	УК-8.1	<i>Знать:</i> факторы вредного
	и поддерживать в	Анализирует факторы	влияния на
	повседневной	вредного влияния на	жизнедеятельность
	жизни и в	жизнедеятельность	элементов среды обитания
	профессиональной	элементов среды	(технических средств,
	деятельности	обитания (технических	технологических
	безопасные условия	средств,	процессов, материалов,
	жизнедеятельности	технологических	зданий и сооружений,
	для сохранения	процессов, материалов,	природных и социальных
	природной среды, обеспечения	зданий и сооружений,	явлений). <i>Уметь:</i> анализировать факторы
	устойчивого	природных и социальных явлений)	вредного влияния на
	развития общества,	социальных явлении)	жизнедеятельность
	в том числе при		элементов среды обитания.
	*		Владеть (или Иметь
	угрозе и возникновении		опыт деятельности):
	чрезвычайных		способностью
	ситуаций и		предотвращать вредного
	военных		влияния на
	конфликтов		жизнедеятельность
	Конфликтов		элементов среды обитания
		УК-8.2	Знать: опасные и вредные
		Идентифицирует	факторы в рамках
		опасные и вредные	осуществляемой
		факторы в рамках	деятельности.
		осуществляемой	Уметь: идентифицировать
		деятельности	опасные и вредные
			факторы в рамках
			осуществляемой
			деятельности.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			способностью
			предотвращать негативное
			влияние опасных и
			вредных факторов в
			рамках осуществляемой
		****	деятельности.
		УК-8.3	Знать: технику
		Выявляет проблемы,	безопасности на рабочем
		связанные с	месте и меры
		нарушениями техники	предотвращения

основной пр основной пр образовате (компетенц	мые результаты своения рофессиональной программы рии, закрепленные рактикой) наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой	Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
		безопасности на рабочем месте; предлагает мероприятия по предотвращени ючрезвычайных ситуаций УК-8.4 Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного итехногенного происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях	чрезвычайных ситуаций. Уметь: выявлять нарушения технику безопасности на рабочем месте. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать нарушения технику безопасности на рабочем месте и чрезвычайные ситуации. Знать: правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказания первой помощи и способы участия в восстановительных мероприятиях. Уметь: соблюдать и разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных мероприятиях. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью организованного и эффективного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций.
	Способен осуществлять организационнотехническое и документарное обеспечение процедуры медиации	ПК-1.1 Объясняет сущность процедуры медиации	Знать: основы медиации. Уметь: выявлять отличительные

		1	T
	мые результаты	Код	Планируемые
освоения		u	результаты обучения
основной профессиональной		наименование	по практике,
-	гльной программы	индикатора	соотнесенные с
,	ции, закрепленные	достижения	индикаторами
	рактикой)	компетенции,	достижения компетенций
код	наименование	закрепленного	
компетенции	компетенции	за практикой	
		сторонам и их	характеристики
		представителя	медиативных процедур.
		M	Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			способностью объяснения
			сущности процедуры
			медиации сторонам и их
		ПИ 1 2	представителям.
		ПК-1.2	Знать: основы
		Определяет суть	переговорного процесса.
		спорав целях понимания	Уметь: выявлять суть
			спора.
		возможности его	Владеть (или Иметь опыт деятельности):
		разрешения в рамках процедуры медиации	навыками установления
		процедуры медиации	сути спора в целях
			понимания возможности
			его разрешения в рамках
			процедуры медиации.
		ПК-1.3	Знать: основные
		Решает	организационные вопросы,
		организационные	связанные с проведением
		вопросы, связанные	процедуры медиации.
		спроведением	Уметь: устанавливать
		процедуры	суть организационных
		медиации	вопросов, связанных с
			проведением процедуры
			медиации.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками решения
			организационных
			вопросов, связанных с
			проведением процедуры
		TITC 4 4	медиации.
		ПК-1.4	<i>Знать:</i> основы подготовки
		Готовит проекты	проектов документов
		документов, которые	(делопроизводство).
		используются в	Уметь: устанавливать
		процессе подготовки,	перечень документов,
		организации,	которые будут
		проведения	необходимы в процессе
		процедурымедиации	подготовки, организации,
		и по ее завершению	проведения процедуры

0	мые результаты освоения	Код и наименование	Планируемые результаты обучения
основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные		индикатора достижения компетенции,	по практике, соотнесенные с индикаторами
за п	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	
компетенции	компетенции		
			медиации и по ее завершению. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками подготовки
THIS O			проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.
ПК-2	Способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования	ПК-2.1 Выясняет ожидания сторон в отношении медиативной процедуры	Знать: основы проведения медиативной процедуры. Уметь: устанавливать ожидания сторон в отношении медиативной процедуры. Владеть (или Иметь
	условий медиативного соглашения и завершения процедуры		опыт деятельности): навыками регулировки ожиданий сторон в отношении медиативной процедуры.
	медиации	ПК-2.2 Определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации	Знать: правила поведения и временной регламент проведения процедуры медиации. Уметь: устанавливать совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки правил поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. Знать: основы проведения
		Выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон,	медиативной процедуры. Уметь: выяснять спорные вопросы и истинные

Плания		Vol	7	The granting of the co
Планируемые результаты		Kod		Планируемые
освоения		и наимено		результаты обучения
основной профессиональной		индикан	•	по практике,
_	ельной программы	достиж		соотнесенные с
,	ции, закрепленные	компете	*	индикаторами
	рактикой)	закрепле		достижения компетенций
код	наименование	за пракп	пикой	
компетенции	компетенции			
		определяющи	ie	потребности сторон.
		результат про	цедуры	Владеть (или Иметь
		медиации		опыт деятельности):
				навыками регулировки
				спорных вопросов и
				истинных потребностей
				сторон, определяющие
				результат процедуры
				медиации.
		ПК-2.4		Знать: основы проведения
		Проводит обс	суждение	медиативной процедуры.
		со сторонами	спорных	Уметь: обсуждать со
		вопросов и ва	риантов	сторонами спорных
		разрешения с	пора, их	вопросов и вариантов
		исполнимост	ии	разрешения спора.
		реалистичнос	ти	Владеть (или Иметь
				опыт деятельности):
				навыками регулировки
				спорных вопросов и
				вариантов разрешения
				спора, их исполнимости и
				реалистичности.
		ПК-2.5		Знать: правила
		Согласует со		составления медиативного
		сторонами		соглашения и алгоритм его
		медиативное		выполнения.
		соглашение и	алгоритм	<i>Уметь:</i> составлять
		его выполнен	ия, а	медиативное соглашение и
		также действ	ия сторон	алгоритм его выполнения,
		в случае невы	-	а также действия сторон в
		медиативного		случае его невыполнения.
		соглашения о		Владеть (или Иметь
		или одной сто	ороной	опыт деятельности):
			_	навыками согласования со
				сторонами медиативное
				соглашение и алгоритм его
				выполнения, а также
				действия сторон в случае
				невыполнения
				медиативного соглашения
				обеими или одной
				стороной.
ПК-3	Способен	ПК-3.1		Знать: организационные
		ор Анализирует	рынок	стратегии и структуру,
		труда и персо		
		организации		
		профилю вак	антной	

			должности (профессии, специальности)	
Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой) код наименование			Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой	Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
	информации потребностях организации персонале	В		особенности организации работы. Уметь: выявлять особенности организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа организационных стратегий и структуры,
			ПК-3.2 Определяет требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям)	особенностей организации работы на конкретных рабочих местах и рынок труда. Знать: основные требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям). Уметь: определять требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям). Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора значимых требований к вакантным должностям
			ПК-3.3 Консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом	(профессиям, специальностям). Знать: основы управленческой психологии. Уметь: определять круг вопросов, касающихся обеспечения персоналом подразделений, организаций. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками консультационной работы руководителей

Π		11.7	П
	мые результаты	Код	Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
-	ельной программы	достижения	соотнесенные с
	ции, закрепленные	компетенции,	индикаторами
	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	
компетенции	компетенции		
			подразделений и
			организации по вопросам
			обеспечения персоналом.
ПК-4	Способен находить,	ПК-4.1	<i>Знать:</i> основные способы
	привлекать,	Реализует различные	и методы привлечения
	подбирать и	способы и методы	персонала.
	отбирать персонал	привлечения персонала	Уметь: осуществлять
	1 1	в соответствии с	выбор способов и методов
		поставленными	привлечения персонала в
		задачами	соответствии с
			поставленными задачами.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками реализации
			различных способов и
			методов привлечения
			<u>-</u>
			персонала в соответствии с
		HIC 4.2	поставленными задачами.
		ПК-4.2	<i>Знать:</i> основные правила
		Проводит	проведения собеседования,
		собеседования с	осуществления обратной
		кандидатами на	связи.
		вакантные должности	Уметь: определять
		(профессии,	требования к проведению
		специальности) с	собеседования с
		реализацией обратной	кандидатами на вакантные
		СВЯЗИ	должности с учетом их
			профессии, специальности.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками проведения
			собеседования с
			кандидатами на вакантные
			должности (профессии,
			специальности) с
			реализацией обратной
			связи.
		ПК-4.3	Знать: основы
		Определяет	управленческой
		соответствие	психологии.
		кандидатов	Уметь: определять
		требованиям	требования вакантных
		вакантных должностей	должностей (профессий,
		(профессий,	специальностей).
		(профессии,	onounantilocion).

			T
Планируемые результаты		Код	Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
образовательной программы		достижения	соотнесенные с
,	ции, закрепленные	компетенции,	индикаторами
	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	
компетенции	компетенции		
		специальностей)	Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками установления
			соответствия кандидатов
			требованиям вакантных
			должностей (профессий,
ПИ 5	0 6	ПК-5.1	специальностей).
ПК-5	Способен	= :	Знать: основы
	организовывать и	Составляет планы	планирования
	проводить	профессиональной	профессиональной
	мероприятия по	карьеры работников	карьеры работников.
	развитию,		Уметь: определять планы профессиональной
	обучению и построению		профессиональной карьеры работников в
			зависимости от их
	профессиональной		
	карьеры персонала		профессии, специальности.
			Владеть (или Иметь опыт деятельности):
			навыками составления
			планов профессиональной
			карьеры работников.
		ПК-5.2	Знать: основы
		Разрабатывает планы,	планирования,
		методические	методологии
		материалы и	профессиональной
		программы по	карьеры работников.
		обучению и развитию	Уметь: определять планы,
		персонала	подбирать
		переспала	соответствующие
			методические материалы и
			программы
			профессиональной
			карьеры работников в
			зависимости от их
			профессии, специальности.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками составления
			планов, методических
			материалов и программ по
			обучению и развитию
			персонала.
		ПК-5.3	Знать: основы
		Осуществляет	планирования и
	<u> </u>	J	

Планирия	MI 10 NOWEL MOMIT	Код	Планитури 10
Планируемые результаты		и наименование	Планируемые результаты обучения
освоения			
основной профессиональной образовательной программы		индикатора достижения	по практике,
-	± ±		соотнесенные с
	ции, закрепленные	компетенции,	индикаторами
код	рактикой)	закрепленного за практикой	достижения компетенций
	наименование	за практикой	
компетенции	компетенции		
		подготовку и	реализации мероприятий
		реализацию мероприятий по	по развитию и построению профессиональной
		развитию и	карьеры персонала.
		построению	Уметь: осуществлять
		профессиональной	подбор мероприятий по
		карьеры персонала	развитию и построению
		карьеры персонала	профессиональной
			карьеры персонала.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками осуществления
			подготовки и реализации
			мероприятий по развитию
			и построению
			профессиональной
			карьеры персонала.
ПК-6	Способен	ПК-6.1	Знать: корпоративные
	разрабатывать и	Использует	практики по организации
	реализовывать	эффективные	социального партнерства и
	корпоративную	корпоративные	социальной
	социальную	практики по	ответственности.
	политику	организации	Уметь: осуществлять
	11011111111	социального	подбор эффективных
		партнерства и	корпоративных практик по
		социальной	организации социального
		ответственности при	партнерства и социальной
		разработке	ответственности.
		корпоративных	Владеть (или Иметь
		социальных программ	опыт деятельности):
		1 1	навыками использования
			эффективных
			корпоративных практик по
			организации социального
			партнерства и социальной
			ответственности при
			разработке корпоративных
			социальных программ.
		ПК-6.2	Знать: основы делового
		Организует	общения.
		взаимодействие с	Уметь: осуществлять
		профессиональными	подбор эффективных
		союзами и другими	методов, приемов при
		представительными	организации
<u> </u>	1		,

		TC >	
Планируемые результаты		Код	Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
-	рофессиональной	индикатора	по практике,
образовате	гльной программы	достижения	соотнесенные с
(компетені	<i>ции, закрепленные</i>	компетенции,	индикаторами
3a n	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	, i
компетенции	компетенции	-	
,	,	органами работников,	взаимодействия с
		общественными	профессиональными
		организациями,	союзами и другими
		1	
		государственными	представительными
		органами	органами работников,
			общественными
			организациями,
			государственными
			органами
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками организации
			взаимодействия с
			профессиональными
			союзами и другими
			представительными
			органами работников,
			общественными
			организациями,
			государственными
		ПК-6.3	органами.
			Знать: основы
		Определяет	корпоративной социальной
		эффективность	политики.
		мероприятий	Уметь: осуществлять
		корпоративной	подбор эффективных
		социальной политики,	мероприятий
		в том числе	корпоративной социальной
		удовлетворенность	политики.
		персонала данными	Владеть (или Иметь
		мероприятиями	опыт деятельности):
			навыками определения
			эффективности
			мероприятий
			корпоративной социальной
			политики, в том числе
			удовлетворенность
			_
			персонала данными
		1	мероприятиями.

3 Указание места практики в структуре основной профессиональной образовательной программы. Указаниеобъема

практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах

Производственная практика в профильных организациях входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений блока 2 «Практика» основной профессиональной образовательной программы — программы бакалавриата (специалитета, магистратуры) 37.03.02 Конфликтология направления подготовки (специальности), направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом». Практика проходит на 4 курсе в 8 семестре.

Объем производственной преддипломной практики, установленный учебным планом, – 6 зачетных единиц, продолжительность – 4 недели (216 часов).

4 Содержание практики

Практика проводится в форме контактной работы и в иных формах, установленных университетом (работа обучающегося на рабочем месте в профильной организации; ведение обучающимся дневника практики; составление обучающимся отчета о практике; подготовка обучающимся презентации; подготовка обучающегося к защите отчета о практике и ответу на вопросы комиссии на промежуточной аттестации по практике).

Контактная работа по практике (включая контактную работу по промежуточной аттестации по практике) составляет $\underline{4}$ часа, работа обучающегося в иных формах — 212 часов.

Содержание практики уточняется для каждого обучающегося в зависимости от специфики конкретной профильной организации, являющейся местом ее проведения, и выдается в форме задания на практику.

Таблица 4 – Этапы и содержание практики

№	Этапы практики	Содержание практики	Трудоемкость
Π/Π			(час)
1	Подготовительный этап	Решение организационных	2
		вопросов:	
		1) распределение	
		обучающихся по местам	
		практики;	
		2) знакомство с целью,	
		задачами, программой,	
		порядком прохождения	
		практики;	
		3) получение заданий от	
		руководителя практики от	
		университета;	

		1) Hildonwalling o Theforallings	
		4) информация о требованиях	
		к отчетным документам по	
		практике;	
		5) первичный инструктаж по	
		технике безопасности.	100
2	Основной этап	Работа обучающихся в	182
	-	профильной организации	
2.1	Знакомство с	Знакомство с профильной	2
	профильной	организацией, руководителем	
	организацией	практики от организации,	
		рабочим местом и	
		должностной инструкцией.	
		Инструктаж по технике	
		безопасности на рабочем	
		месте.	
		Знакомство с содержанием	
		деятельности профильной	
		организации в сфере	
		разрешения организационных	
		конфликтов и управления	
		персоналом и проводимыми в	
		нем мероприятиями.	
		Изучение нормативных	
		правовых актов профильной	
		организации в сфере	
		разрешения организационных	
		конфликтов и управления	
		персоналом (положения,	
		приказы, инструкции,	
		должностные обязанности,	
		памятки и др.).	
2.2	Практическая	Самостоятельное проведение	180
	подготовка	диагностического	
	обучающихся	обследования уровня	
	(непосредственное	конфликтности сотрудников	
	выполнение	учреждения, доминирующего	
	обучающимися видов	типа реакции в конфликтной	
	работ, связанных с	ситуации.	
	будущей	Организация работы 2-3	
	профессиональной	человек и руководство их	
	деятельностью)	работой в процессе	
		проведения диагностического	
		обследования.	
		Самостоятельная обработка и	
<u> </u>	l	Carrottententan copaccina n	

систематизация полученных помощью данных профессиональных программных комплексов и информационных технологий. Организация работы 2-3 и руководство человек uxработой процессе в обработки и систематизации полученных данных. Представление результатов диагностического руководителю практики от организации

Самостоятельный анализ организационной среды на предмет потенциальной существующей реально конфликтности на основе использования диагностического инструментария конфликтологической науки (количественных, качественных И количественно-качественных сбора методов И анализа информации). 2-3 Организация работы человек и руководство их работой в процессе проведения анализа диагностического обследования. Оценка уровня потенциальной или реально существующей конфликтности сотрудников учреждения в сравнении данными научных источников. Представление результатов анализа и обоснование оценки руководителю практики от

Разработка комплекса профилактических мер по

организации.

предупреждению конфликтов данном коллективе основе выделенных индикаторов конфликтной ситуации и (или) возможных конфликтных ситуаций. Организация работы 2-3 человек и руководство uxработой в процессе подготовки рекомендаций по предупреждению конфликтов данном коллективе организации. Представление своих рекомендаций руководителю практики от организации. Самостоятельное составление краткосрочного долгосрочного прогноза развития ситуации. Организация работы 2-3 и руководство человек их работой процессе в составления краткосрочного и долгосрочного прогнозов. Представление своего прогноза обоснованием руководителю практики организации. Самостоятельное проведение посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса (при реально наличии существующей предконфликтной ИЛИ конфликтной ситуации). 2-3 Организация работы и руководство человек их работой в процессе посреднических конфликтологических консультаций.

		1	
		Представление отчета о	
		количестве проведенных	
		посреднических	
		конфликтологических	
		консультаций, тематике	
		запросов руководителю	
		практики от организации.	
		Самостоятельная разработка,	
		проведение и анализ	
		практического занятия по	
		конфликтологии с учетом	
		современных средств, методов	
		и технологий обучения.	
		Организация работы 2-3	
		человек и руководство их	
		работой в процессе	
		разработки и проведения	
		практического занятия по	
		конфликтологии.	
		Представление плана занятия	
		руководителю практики от	
		организации.	
3	Заключительный	Оформление дневника	32
	этап	практики.	
		Составление отчета о	
		практике.	
		Подготовка графических	
		материалов для отчета.	
		Представление дневника	
		практики и защита отчета о	
		практике на промежуточной	
		аттестации.	
_	•		

5 Указание форм отчетности по практике

Формы отчетности студентов о прохождении производственной преддипломной практики:

- дневник практики (форма дневника практики приведена на сайте университета https://www.swsu.ru/structura/umu/training_division/blanks.php),
 - отчет о практике.

Структура отчета о производственной преддипломной практике:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.

- 3) Введение. Цель и задачи практики. Общие сведения о предприятии, организации, учреждении, на котором проходила практика.
 - 4) Основная часть отчета.
- Характеристика деятельности предприятия по обеспечению профилактики конфликтов.
- Результаты проведенного диагностического обследования уровня потенциальной или реально существующей конфликтности организационной среды и их анализ.
- Рекомендации по организации деятельности по предупреждению и разрешению конфликтов в организации.
- Анализ проведения посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса.
- Анализ проведения практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.
- 5) Заключение. Выводы о достижении цели и выполнении задач практики.
 - 6) Список использованной литературы и источников.
 - 7) Приложения (иллюстрации, таблицы, карты и т.п.).

Отчет должен быть оформлен в соответствии с:

- ГОСТ Р 7.0.12-2011 Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила.
- ГОСТ 2.316-2008 Единая система конструкторской документации. Правила нанесения надписей, технических требований и таблиц на графических документах. Общие положения;
- ГОСТ 7.32-2001 Отчет о научно-исследовательской работе.
 Структура и правила оформления;
 - ГОСТ 2.105-95 ЕСКД. Общие требования к текстовым документам;
- ГОСТ 7.1-2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Общие требования и правила составления;
- ГОСТ 2.301-68 Единая система конструкторской документации.
 Форматы;
- ГОСТ 7.82-2001 Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов. Общие требования и правила составления;
- ГОСТ 7.9-95 (ИСО 214-76). Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Реферат и аннотация. Общие требования.
- СТУ 04.02.030-2015 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению».
- 6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 6.1 – Этапы формирования компетенций

Код и	Этапы формирован	ия компетенций и	дисциплины (модули),
наименование		ои изучении которых	
компетенции	компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-1	Философия	Методы	Антикризисное
Способен	Высшая математика	исследования в	управление в
осуществлять	Информатика	конфликтологии и	организации
поиск,	История	управлении	Анализ и экспертиза
критический	конфликтологии	персоналом	конфликта
анализ и синтез	Общая	Общая	Подготовка к
информации,	конфликтология	конфликтология	процедуре защиты и
применять		Методы обоснования	защита выпускной
системный подход		решений в	квалификационной
для решения		управлении и	работы
поставленных		разрешения	
задач		конфликтов	
		Учебно-	
		ознакомительная	
		практика	
		Учебная проектно-	
		технологическая	
		практика	
		Производственная	
		научно-	
		исследовательская	
		(квалификационная)	
		практика	
УК-2	Правоведение	Мотивация и	Управление проектами
Способен		стимулирование	и программами в
определять круг		трудовой	деятельности
задач в рамках		деятельности	конфликтолога
поставленной цели		Учебная проектно-	Производственная
и выбирать		технологическая	практика в
оптимальные		практика	профильных
способы их		Производственная	организациях
решения, исходя		научно-	Подготовка к
из действующих		исследовательская	процедуре защиты и
правовых норм,		(квалификационная)	защита выпускной
имеющихся		практика	квалификационной
ресурсов и			работы
ограничений			
УК-4	Иностранный язык	Методы обоснования	Организационное и
Способен	Профессиональная	решений в	конфликтологическое
осуществлять	этика	управлении и	консультирование

деловую	конфликтолога	разрешения	Альтернативные
коммуникацию в	Основы подготовки	конфликтов	формы разрешения
устной и	и проведения	Роль процедур в	конфликтов (ADR)
письменной	переговорного	переговорах:	Тренинг переговоров
формах на	процесса	протокол и этикет	Тренинг поведения в
государственном	Деловые	Управление	конфликте
языке Российской	коммуникации	персоналом	Тренинг
Федерации и		Психология	коммуникации
иностранном(ых)		управления	Антикризисное
языке(ах)		Деловой	управление в
		иностранный язык	организации
		Основы коучинга и	Производственная
		консалтинга	практика в
		Основы бизнес-	профильных
		тренинга	организациях
		Переговоры в	Подготовка к
		социально- трудовой	процедуре защиты и
		сфере	защита выпускной
		Особенности ведения	квалификационной
		различных видов	работы
		переговоров	риооты
		Учебно-	
		ознакомительная	
		практика Учебная проектно-	
		технологическая	
		практика	
		Производственная	
		научно-	
		исследовательская	
		(квалификационная)	
VIII (D	практика	П
УК-6	Введение в	Учебно-	Психология
Способен	направление	ознакомительная	профессионального
управлять своим	подготовки и	практика	развития и карьерного
временем,	планирование		роста
выстраивать и	профессиональной		Производственная
реализовывать	карьеры		практика в
траекторию	Психология		профильных
саморазвития на	Психофизиология		организациях
основе принципов	профессиональной		Подготовка к
образования в	деятельности		процедуре защиты и
течение всей			защита выпускной
жизни			квалификационной
****	•	-	работы
УК-7	Физическая	Психология стресса	Производственная
Способен	культура и спорт	Стресс-менеджмент в	практика в
поддерживать	Психофизиология	организации	профильных
должный уровень	профессиональной		организациях
физической	деятельности		Подготовка к
подготовленности			процедуре защиты и
для обеспечения			защита выпускной
•			

полноценной			квалификационной
социальной и			nzwinymkuqnoimon
профессиональной			
деятельности			
УК-8	Психология	Психология стресса	Производственная
Способен	безопасности	Стресс-менеджмент в	практика в
спосоосн создавать и	Безопасность	организации	профильных
поддерживать в	жизнедеятельности	Учебно-	организациях
повседневной	жизпедеятельности	ознакомительная	Подготовка к
жизни и в			
профессиональной		практика	процедуре защиты и защита выпускной
деятельности			квалификационной
безопасные			работы
условия			раооты
жизнедеятельности			
для сохранения			
природной среды,			
обеспечения			
устойчивого			
развития общества,			
в том числе при			
угрозе и			
возникновении			
чрезвычайных			
ситуаций и			
военных			
конфликтов			
ПК-1	000000000000000000000000000000000000000	0	A
Способен	Основы подготовки	Основы медиации	Альтернативные
	и проведения	Практикум по	формы разрешения
осуществлять	переговорного	медиации	конфликтов (ADR)
организационно-	процесса		Производственная
техническое и	Деловые		практика в
документарное обеспечение	коммуникации		профильных
			организациях
процедуры			Подготовка к
медиации			процедуре защиты и
			защита выпускной
			квалификационной работы
ПК-2	Основы подготовки	Основы медиации	Альтернативные
Способен к	и проведения	Практикум по	формы разрешения
подготовке	-	практикум по медиации	формы разрешения конфликтов (ADR)
процедуры	переговорного процесса	модиации	Производственная
медиации,	Деловые		*
ведению процесса	коммуникации		практика в профильных
выработки,	коммуникации		профильных организациях
выраоотки, согласования			Подготовка к
условий			процедуре защиты и
медиативного			защита выпускной
			защита выпускной квалификационной
соглашения и завершения			работы
-			раооты
процедуры			

медиации			
ПК-3	Деловые	Управление	Производственная
Способен	коммуникации	персоналом	практика в
осуществлять сбор	-	Психология	профильных
информации о		управления	организациях
потребностях			Подготовка к
организации в			процедуре защиты и
персонале			защита выпускной
			квалификационной
			работы
ПК-4	Психология	Управление	Производственная
Способен	Психофизиология	персоналом	практика в
находить,	профессиональной	Психология	профильных
привлекать,	деятельности	управления	организациях
подбирать и			Подготовка к
отбирать персонал			процедуре защиты и
			защита выпускной
			квалификационной
			работы
ПК-5	Основы подготовки	Управление	Тренинг поведения в
Способен	и проведения	персоналом	конфликте
организовывать и	переговорного	Психология	Тренинг
проводить	процесса	управления	коммуникации
мероприятия по	Деловые	Психология	Производственная
развитию,	коммуникации	профессионального	практика в
обучению и		развития и	профильных
построению		карьерного роста	организациях
профессиональной		Психология стресса	Подготовка к
карьеры персонала		Стресс-менеджмент в	процедуре защиты и
		организации	защита выпускной
		Основы коучинга и	квалификационной
		консалтинга	работы
		Основы бизнес-	
		тренинга	
ПК-6	Профессиональная	Психология	Антикризисное
Способен	этика	управления	управление в
разрабатывать и	конфликтолога	Мотивация и	организации
реализовывать	Социальная	стимулирование	Тренинг переговоров
корпоративную	психология	трудовой	Тренинг поведения в
социальную		деятельности	конфликте
политику		Переговоры в	Тренинг
		социально- трудовой	коммуникации
		сфере	Производственная
		Особенности ведения	практика в
		различных видов	профильных
		переговоров	организациях
			Подготовка к
			процедуре защиты и
			защита выпускной
			квалификационной
			работы

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

Таблица 6.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Порого уровенн («удовлянь) я льно) 3 3нать:	_	уровен	Ь
	4		
Знать	'	5	
т критиче анализа синтеза информ уметь и критиче анализа о, синтеза информ использой системи подход решени поставля вадач. Владен Иметь дея информ использой информ использой информ использой информ использой информ использой информ использой и вадач. Владен и выделе базовы ка кты от ций,	еского и ранжиро информа основы информа основы информа опоиска уметь: пацию, вовать информа анализи информа зависим информа зависим информа в ноставления ее к информа задачи; навыкам поиска информа решения поставления поставления поставления поставления информа решения поставления	рвания каракта таких как ащионног а. «мнени минтер », филосо поняти аппара основна пробле ости от мирово коги от мирово коги от мирово кого, в. нравст филосо и деи категор и жаракта били деи категор и жаракта ащии для ащии для и форми собств и минформи собств ащии для и форми собств ащии для и форми собств мнения и сужден енной и сужден оценив	понятий, «факт», ие», претация «оценка», офский ийный т; иые венного и стного ера, офские ирии. • стывать мационны массив х, ровать енные я иня; вать пути
	синтеза информ Уметь. Критиче анализи но, синтези информ использой системн подход решени поставля владач. Владет Иметь деятел инавыкая анализа выделентике базовых	синтеза информ основы уметь: и критически анализировать и определ информацию, использовать информ анализи подход для решения поставленных запросов Владет Иметь опыт деяте базовых информ выделения ее базовых информ решения поставляющих. Типам навыками анализа задачи, выделения ее базовых информ решения поставляющих. Типам навыками анализа задачи, выделения ее базовых информ решения поставляющих. Типам навыками анализа задачи, навыкам информ решения поставляющих.	таких как информации; основы информации; основы информационног опоиска. Уметь: определять и определять и филосопрать информацию; аппарать информацию; аппарать информацию в подход для решения поставленных задач. Владеть (или иметь опыт деятельности): типам навыками анализа задачи, выделения ее базовых информации для решения поставляющих. Типам навыками анализа задачи, выделения ее базовых информации для решения поставленной задачи; навыками поиска информации для решения поставленной задачи по решения пробле опеть информации для решения поставленной задачи по различным пробле основном как как (минтер меть информации; как (минтер меть информации); поиска информации для обраба информации для обраба информации для миения решения поставленной задачи по решения поставленной задачи по решения поробле

Код	Показатели	Критерии и шкала	а оценивания комп	 етенний
компетенци	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий
и/ этап	компетенций	уровень	уровень	уровень
(указывает	(индикаторы	(«удовлетворите	(хорошо»)	уровень («отлично»)
ся название	достижения	льно)	(хорошо»)	(((013111-1110//)
этапа из	компетенций,	льно)		
n.6.1)	закрепленные за			
11.0.1)	практикой)			
1	2	3	4	5
	том числе с			кого,
	применением			нравственного и
	философского			личностного
	понятийного			характера в их
	аппарата			историческом
	УК-1.5			развитии и
	Анализирует пути			социально-
	решения проблем			культурном
	мировоззренческо			контексте.
	го, нравственного			Владеть (или
	и личностного			Иметь опыт
	характера на			деятельности):
	основе			навыками
	использования			обработки
	основных			информации,
	философских идей			формирования
	и категорий в их			собственных
	историческом			мнений и
	развитии и			суждений,
	социально-			аргументации
	культурном			своих выводов,
	контексте			в том числе с
				применением
				философского
				понятийного
				аппарата;
				навыками
				анализа путей
				решения
				проблем
				мировоззренчес
				кого,
				нравственного и
				личностного
				характера на
				основе
				использования
				основных
				философских
				идей и
				категорий в их
	l .	l .		I D III

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий
и/ этап	компетенций	уровень	уровень	уровень
(указывает	(индикаторы	(«удовлетворите	(хорошо»)	(«отлично»)
ся название	достижения	льно)	(перешен)	()
этапа из	компетенций,	(in the second		
n.6.1)	закрепленные за			
,	практикой)			
1	2	3	4	5
				историческом
				развитии и
				социально-
				культурном
NIIC O/	NUC O 1	2	2	контексте.
УК-2/	УК 2.1 –	Знать: основы	Знать: основы	<i>Знать:</i> правила
завершающ	формулирует	определения	анализа план-	определения
ий	проблему,	связей между	графика	имеющихся
	решение которой	поставленными	реализации	ресурсов и
	напрямую связано	задачами и	проекта в целом	ограничений,
	с достижением	ожидаемые	и выбирает	действующих
	цели проекта. УК-2.2	результаты их	оптимальный	правовых норм;
		решения. Уметь:	способ решения	основы оценки и
	Определяет связи		поставленных	коррекции
	между	определять связи	задач. Уметь:	решения
	поставленными задачами и	между поставленными	анализировать	поставленных задач в зоне
	ожидаемые	задачами и	план-график	своей
	результаты их	ожидаемые	реализации	ответственности
	решения.	результаты их	проекта в целом	в соответствии с
	УК-2.3	решения.	и выбирает	запланированны
	Анализирует план-	Владеть (или	оптимальный	ми результатами
	график реализации	Иметь опыт	способ решения	контроля.
	проекта в целом и	деятельности):	поставленных	Уметь:
	выбирает	навыками	задач.	определять
	оптимальный	определения	Владеть (или	имеющиеся
	способ решения	связей между	Иметь опыт	ресурсы и
	поставленных	поставленными	деятельности):	ограничения,
	задач.	задачами и	навыками	действующие
	УК-2.4	ожидаемые	анализа план-	правовые нормы
	В рамках	результаты их	графика	в рамках
	поставленных	решения.	реализации	поставленных
	задач определяет		проекта в целом	задач;
	имеющиеся		и выбирает	оценивать и при
	ресурсы и		оптимальный	необходимости
	ограничения,		способ решения	корректировать
	действующие		поставленных	решение
	правовые нормы		задач.	поставленных
	УК-2.5			задач в зоне
	Оценивает			своей
	решение			ответственности

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	тенпий
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированным и результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач.			в соответствии с запланированны ми результатами контроля. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками распределения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм в рамках поставленных задач; навыками оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированны ми результатами контроля.
УК-4/ завершающ ий	УК-4.1 Выбирает стиль делового общения	Знать: стили общения на русском языке и	Знать: особенности и правила	Знать: особенности стилистики
	на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь,	язык жестов. Уметь: адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия. Владеть (или	перевода официальных и профессиональн ых текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.	официальной и неофициальной переписки на русском языке; правила публичного выступления. <i>Уметь:</i> учитывать

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия. УК-4.2 Выполняет перевод профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный. УК-4.3 Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции. УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях.	Иметь опыт деятельности): способностью выбирать и адаптировать речь, стиль общения и язык жестов в зависимости от цели и условий партнерства	уметь: переводить и понимать официальные и профессиональные и профессиональные текстов на иностранном языке. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью выполнять для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.	особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке; учитывать особенности аудитории и цели общения в публичном выступлении. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью вести деловую переписку на русском языке; способностью публичного выступления.
УК-6/	УК-6.1	Знать:	Знать: методы	Знать:
завершающ	Использует	инструменты и	определения	основные

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	 генций
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ий	инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей. УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессиональног о роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения. УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной	методы управления временем. Уметь: использовать инструменты и методы управления временем. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.	задач саморазвития и профессиональн ого роста. Уметь: определять задачи саморазвития и профессиональн ого роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью реализовывать задачи саморазвития и профессиональн ого роста с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.	возможности и инструменты непрерывного образования. Уметь: использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования. Владеть (или Иметь опыт деятельности и инструменты образования в течение всей жизни с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.

Код	Показатели	Критерии и шкапа	оценивания компе	генций
компетенци	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий
и/ этап	компетенций	уровень	уровень	уровень
(указывает	(индикаторы	(«удовлетворите	(хорошо»)	(«отлично»)
ся название	достижения	льно)		
этапа из	компетенций,			
n.6.1)	закрепленные за			
	практикой)			
1	2	3	4	5
	перспективы			
	развития			
	деятельности и			
	требований рынка			
	труда.			
УК-7/	УК-7.1	<i>Знать:</i> нормы	Знать:	Знать:
завершающ	Выбирает	здорового образа	здоровьесберега	требования к
ий	здоровьесберегаю	жизни.	ющие	оптимальному
	щие технологии	Уметь:	технологии	сочетанию
	для поддержания	объяснять и	поддержания	физической и
	здорового образа	пропагандироват	здорового	умственной
	жизни с учетом	ь нормы	образа.	нагрузки и
	физиологических	здорового образа	Уметь:	обеспечению
	особенностей	жизни в	соотносить	работоспособно
	организма.	различных	здоровьесберега	сти. <i>Уметь:</i>
	УК-7.2	жизненных	ющие	планировать
	Планирует свое	ситуациях.	технологии	свое рабочее и
	рабочее и	Владеть (или Иметь опыт	поддержания	свободное время
	свободное время для оптимального	деятельности):	здорового образа с	для
	сочетания	способностью	физиологически	оптимального сочетания
	физической и	соблюдать и	ми	физической и
	умственной	пропагандироват	особенностями	умственной
	нагрузки и	ь нормы	своего	нагрузки.
	обеспечения	здорового образа	организма.	Владеть (или
	работоспособност	жизни в	Владеть (или	Иметь опыт
	И.	различных	Иметь опыт	деятельности):
	УК-7.3	жизненных	деятельности):	способностью к
	Соблюдает и	ситуациях и в	способностью	устойчивому
	пропагандирует	профессиональн	поддерживать	обеспечению
	нормы здорового	ой деятельности.	здоровый образ	работоспособно
	образа жизни в		жизни.	сти на
	различных			основании
	жизненных			оптимального
	ситуациях и в			сочетания
	профессиональной			физической и
	деятельности.			умственной
****	X 774 0 4			нагрузки.
УК-8/	УК-8.1	Знать: технику	<i>Знать:</i> факторы	<i>Знать:</i> опасные
завершающ	Анализирует	безопасности на	вредного	и вредные
ий	факторы вредного	рабочем месте и	влияния на	факторы в

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генший
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	влияния на жизнедеятельност ь элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). УК-8.2 Идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций. УК-8.4 Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и	меры предотвращения чрезвычайных ситуаций. Уметь: выявлять нарушения технику безопасности на рабочем месте. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать нарушения технику безопасности на рабочем месте и чрезвычайные ситуации.	жизнедеятельнос ть элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). Уметь: анализировать факторы вредного влияния на жизнедеятельнос ть элементов среды обитания. Владеть (или Иметь опыт деятельностью предотвращать вредного влияния на жизнедеятельнос ть элементов среды обитания. Впаращать вредного влияния на жизнедеятельнос ть элементов среды обитания	рамках осуществляемой деятельности; правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказания первой помощи и способы участия в восстановительных мероприятиях. Уметь: идентифицирова ть опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности; соблюдать и разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	техногенного происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительны х мероприятиях.			мероприятиях. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать негативное влияние опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности; способностью организованного и эффективного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций.
ПК-1/	ПК-1.1	<i>Знать:</i> основы	<i>Знать:</i> основы	Знать:
завершающ	Объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям. ПК-1.2 Определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. ПК-1.3 Решает организационные вопросы, связанные с	медиации. Уметь: выявлять отличительные характеристики медиативных процедур. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям.	переговорного процесса. Уметь: выявлять суть спора. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками установления сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации.	основные организационны е вопросы, связанные с проведением процедуры медиации; основы подготовки проектов документов (делопроизводст во). Уметь: устанавливать суть организационны х вопросов, связанных с

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	тенний
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	проведением процедуры медиации. ПК-1.4 Готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.			проведением процедуры медиации; устанавливать перечень документов, которые будут необходимы в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению; навыками решения организационны х вопросов, связанных с проведением процедуры медиации.
ПК-2/	ПК-2.1	Знать: основы	Знать: правила	Знать: основы
завершающ	Выясняет	проведения	поведения и	проведения

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий
и/ этап	компетенций	уровень	уровень	уровень
(указывает	(индикаторы	(«удовлетворите	(хорошо»)	(«отлично»)
ся название	достижения	льно)		,
этапа из	компетенций,	,		
n.6.1)	закрепленные за			
	практикой)			
1	2	3	4	5
ий	ожидания сторон в	медиативной	временной	медиативной
	отношении	процедуры.	регламент	процедуры;
	медиативной	Уметь:	проведения	правила
	процедуры.	устанавливать	процедуры	составления
	ПК-2.2	ожидания	медиации.	медиативного
	Определяет	сторон в	Уметь:	соглашения и
	совместно со	отношении	устанавливать	алгоритм его
	сторонами	медиативной	совместно со	выполнения.
	правила поведения	процедуры.	сторонами	Уметь:
	и временной	Владеть (или	правила	выяснять
	регламент	Иметь опыт	поведения и	спорные
	проведения	деятельности):	временной	вопросы и
	конкретной	навыками	регламент	истинные
	процедуры	регулировки	проведения	потребности
	медиации.	ожиданий	конкретной	сторон;
	ПК-2.3	сторон в	процедуры	обсуждать со
	Выявляет спорные	отношении	медиации.	сторонами
	вопросы и	медиативной	Владеть (или	спорных
	истинные	процедуры.	Иметь опыт	вопросов и
	потребности		деятельности):	вариантов
	сторон,		навыками	разрешения
	определяющие		регулировки	спора;
	результат		правил	составлять
	процедуры		поведения и	медиативное
	медиации.		временной	соглашение и
	ПК-2.4		регламент	алгоритм его
	Проводит		проведения	выполнения, а
	обсуждение со		конкретной	также действия
	сторонами		процедуры	сторон в случае
	спорных вопросов		медиации.	его
	и вариантов			невыполнения.
	разрешения спора,			Владеть (или
	их исполнимости			Иметь опыт
	и реалистичности.			деятельности):
	ПК-2.5			навыками
	Согласует со			регулировки
	сторонами			спорных
	медиативное			вопросов и
	соглашение и			истинных
	алгоритм его			потребностей
	выполнения, а			сторон,

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	 генший
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.			определяющие результат процедуры медиации; навыками регулировки спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности; навыками согласования со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или олной стороной
ПК-3/ завершающ ий	ПК-3.1 Анализирует рынок труда и персонал организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) ПК-3.2 Определяет требования к	е стратегии и структуру,	Знать: основные требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям) . Уметь: определять требования к вакантным должностям (профессиям,	одной стороной. Знать: основы управленческой психологии. Уметь: определять круг вопросов, касающихся обеспечения персоналом подразделений, организаций. Владеть (или Иметь опыт деятельности):

Код	Показатели	Критерии и шкала	поценивания компе	гениий
компетенци	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий
и/ этап	компетенций	уровень	уровень	уровень
(указывает	(индикаторы	(«удовлетворите	(хорошо»)	уровень («отлично»)
ся название	достижения	льно)	(хорошо//)	(((013111 1110//)
этапа из	компетенций,	Jibilo)		
n.6.1)	закрепленные за			
	практикой)			
1	2	3	4	5
1			-	
	вакантным	и рынок труда.	специальностям)	навыками
	должностям	Владеть (или		консультационн
	(профессиям,	Иметь опыт	Владеть (или	ой работы
	специальностям).	деятельности):	Иметь опыт	руководителей
	ПК-3.3	навыками	деятельности):	подразделений и
	Консультирует	анализа	навыками	организации по
	руководителей	организационны	выбора	вопросам
	подразделений и	х стратегий и	значимых	обеспечения
	организации по	структуры,	требований к	персоналом.
	вопросам	особенностей	вакантным	
	обеспечения	организации	должностям	
	персоналом.	работы на	(профессиям,	
		конкретных	специальностям)	
		рабочих местах	•	
TITC 4/	TITC 4.4	и рынок труда.		
ПК-4/	1 1 1 1 1 1 1	7		
-	ПК-4.1	Знать:	Знать:	Знать: основы
завершающ	Реализует	основные	основные	управленческой
-	Реализует различные	основные способы и	основные правила	управленческой психологии;
завершающ	Реализует различные способы и методы	основные способы и методы	основные правила проведения	управленческой психологии; основные
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения	основные способы и методы привлечения	основные правила проведения собеседования,	управленческой психологии; основные правила
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в	основные способы и методы привлечения персонала.	основные правила проведения собеседования, осуществления	управленческой психологии; основные правила проведения
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с	основные способы и методы привлечения персонала. <i>Уметь:</i>	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи.	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования,
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными	основные способы и методы привлечения персонала. <i>Уметь:</i> осуществлять	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <i>Уметь:</i>	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами.	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <i>Уметь:</i> определять	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи.
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2	основные способы и методы привлечения персонала. <i>Уметь:</i> осуществлять выбор способов и методов	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <i>Уметь:</i> определять требования к	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь:
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <i>Уметь:</i> определять требования к проведению	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <i>Уметь:</i> определять
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <i>Уметь:</i> определять требования к проведению собеседования с	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами.	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий,
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии,	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии,	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей);
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности):	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности.	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности):	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет соответствие	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных способов и	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с кандидатами на
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных способов и методов	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками проведения	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов требованиям	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных способов и методов привлечения	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками проведения собеседования с	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с
завершающ	Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов	основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных способов и методов	основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками проведения	управленческой психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	(профессий, специальностей).	поставленными задачами.	должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.	специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками установления соответствия кандидатов требованиям вакантных должностей (профессий, специальностей); навыками проведения собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.
ПК-5/	ПК-5.1	Знать: основы	Знать: основы	Знать: основы
завершающ ий	ПК-5.1 Составляет планы профессиональной карьеры работников. ПК-5.2 Разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала. ПК-5.3 Осуществляет подготовку и	планирования профессиональн ой карьеры работников. Уметь: определять планы профессиональн ой карьеры работников в зависимости от их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности):	планирования, методологии профессиональн ой карьеры работников. Уметь: определять планы, подбирать соответствующи е методические материалы и программы профессиональн ой карьеры работников в	планирования и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональн ой карьеры персонала. Уметь: осуществлять подбор мероприятий по развитию и построению профессиональн ой карьеры

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.	навыками составления планов профессиональн ой карьеры работников.	зависимости от их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками составления планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала.	персонала. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками осуществления подготовки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональн ой карьеры персонала.
ПК-6/	ПК-6.1	Знать:	Знать: основы	Знать: основы
завершающ	Использует	корпоративные	делового	делового
ий	эффективные	практики по	общения.	общения;
	корпоративные	организации	Уметь:	основы
	практики по	социального	осуществлять	корпоративной
				корпоративнои
	организации	партнерства и	подбор	социальной
	организации социального	партнерства и социальной	•	
	_		подбор	социальной
	социального	социальной	подбор эффективных	социальной политики. Уметь: осуществлять
	социального партнерства и социальной ответственности	социальной ответственности. Уметь: осуществлять	подбор эффективных методов, приемов при организации	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке	социальной ответственности. <i>Уметь:</i> осуществлять подбор	подбор эффективных методов, приемов при	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных	социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных	социальной ответственности. <i>Уметь:</i> осуществлять подбор эффективных корпоративных	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ.	социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональными союзами и	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2	социальной ответственности. <i>Уметь:</i> осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики;
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует	социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с	социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны	социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников,	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и	социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности.	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников, общественными	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов,
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и другими	социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников, общественными организациями,	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и другими представительным	социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственны	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и другими представительным и органами	социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт деятельности):	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников, общественными организациями, государственны ми органами.	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и другими представительным и органами работников,	социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников, общественными организациями, государственны ми органами. Владеть (или	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и другими представительным и органами работников, общественными	социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками использования	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами. Владеть (или Иметь опыт	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн
	социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и другими представительным и органами работников,	социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками	подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников, общественными организациями, государственны ми органами. Владеть (или	социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	органами. ПК-6.3 Определяет эффективность мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями.	практик по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ.	организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами.	представительн ыми органами работников, общественными органами, государственны ми органами владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными органами работников, общественными органами; навыками определения эффективности мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенно сть персонала данными мероприятиями.

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в

процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 6.3 – Контрольные задания и иные материалы для оценки результатов обучения по практике (знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

Код компетенции/этап	Типовые контрольные задания или иные материалы,		
формирования компетенции	необходимые для оценки знаний, умений, навыков		
в процессе освоения ОПОП	и (или) опыта деятельности		
ВО (указывается название	, , , , , ,		
этапа из п.б.1)			
УК-1/	Дневник практики.		
завершающий	Отчет о практике.		
	Характеристика руководителя практики от организации		
	лидерских качеств обучающегося.		
УК-2/	Дневник практики.		
завершающий	Отчет о практике.		
	Графические материалы к отчету.		
УК-4/	Дневник практики.		
завершающий	Типовое задание №1 по практической подготовке,		
	предусматривающее выполнение обучающимся		
	самостоятельного проведения диагностического		
	обследования уровня конфликтности сотрудников		
	учреждения.		
	Раздел отчета о практике – Результаты проведенного		
	диагностического обследования уровня конфликтности		
	сотрудников учреждения.		
УК-6/	Дневник практики.		
завершающий	Типовое задание №2 по практической подготовке,		
	предусматривающее выполнение обучающимся		
	самостоятельной обработки и систематизации полученных		
	данных с помощью профессиональных программных		
	комплексов и информационных технологий.		
	Разделы отчета о практике:		
	– Анализ результатов диагностического обследования.		
	- Оценка уровня конфликтности сотрудников учреждения,		
	доминирующего типа реакции в конфликтной ситуации в		
NIC 71	сравнении с данными научных источников.		
УК-7/	Дневник практики.		
завершающий	Типовое задание №3 по практической подготовке,		
	предусматривающее анализ организационной среды на		
	предмет потенциальной или реально существующей		
	конфликтности на основе использования диагностического		
	инструментария конфликтологической науки		
	(количественных, качественных и количественно-		
	качественных методов сбора и анализа информации).		
	Раздел отчета о практике: – Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном		
	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,		
VV 9/	коллективе организации.		
УК-8/	Дневник практики.		

завершающий	Типовое задание №4 по практической подготовке, предусматривающее разработку комплекса			
	профилактических мер по предупреждению конфликтов в данном коллективе на основе выделенных индикаторов			
	конфликтной ситуации и (или) возможных конфликтных			
	ситуаций.			
	Раздел отчета о практике:			
	 Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном 			
ПГ 1/	коллективе организации.			
ПК-1/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №5 по практической подготовке,			
завершающий	предусматривающее составление краткосрочного и			
	долгосрочного прогноза развития ситуации в данной			
	организации.			
	Раздел отчета о практике:			
	– Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном			
HIC 2/	коллективе организации.			
ПК-2/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №6 по практической подготовке,			
завершающий	предусматривающее проведение посреднических			
	конфликтологических консультаций с сотрудниками			
	организации или субъектами образовательного процесса			
	(при наличии реально существующей предконфликтной			
	или конфликтной ситуации).			
	Раздел отчета о практике: — Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном			
	 - гекоменоиции по преоупрежоению конфликтов в оинном коллективе организации. 			
ПК-3/	Дневник практики.			
завершающий	Типовое задание №6 по практической подготовке,			
	предусматривающее проведение посреднических			
	конфликтологических консультаций с сотрудниками			
	организации или субъектами образовательного процесса			
	(при наличии реально существующей предконфликтной или конфликтной ситуации).			
	Раздел отчета о практике:			
	 Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном 			
	коллективе организации.			
ПК-4/	Дневник практики.			
завершающий	Типовое задание №7 по практической подготовке,			
	предусматривающее разработку, проведение и анализ практического занятия по конфликтологии с учетом			
	современных средств, методов и технологий обучения.			
	Раздел отчета о практике:			
	 Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном 			
	коллективе организации.			
ПК-5/	Дневник практики.			
завершающий	Типовое задание №7 по практической подготовке,			
	предусматривающее разработку, проведение и анализ практического занятия по конфликтологии с учетом			
	современных средств, методов и технологий обучения.			
	Раздел отчета о практике:			
	 Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном 			

	коллективе организации.		
ПК-6/	Дневник практики.		
завершающий	Разделы отчета о практике:		
_	- Результаты проведенного диагностического		
	обследования уровня конфликтности сотрудников		
	учреждения.		
	- Анализ результатов проведенного диагностического		
	обследования.		
	- Оценка повышения или снижения уровня конфликтности		
	сотрудников учреждения.		
	- Краткосрочный и долгосрочный прогноз развития		
	ситуации.		
	Доклад обучающегося на промежуточной аттестации		
	(защита отчета о практике).		
	Презентация по материалам отчета о практике.		
	Ответы на вопросы по содержанию практики на		
	промежуточной аттестации.		

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций, закрепленных за производственной преддипломной практикой, осуществляется в форме текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение практики на месте ее проведения руководителем практики от организации.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета с оценкой. На зачет обучающийся представляет дневник практики и отчет о практике. Зачет проводится в виде устной защиты отчета о практике.

Таблица 6.4.1 – Шкала оценки отчета о практике и его защиты

№	Предмет оценки	Критерии оценки	Максимальный балл
1	Содержание отчета	Достижение цели и выполнение задач	1
	10 баллов	практики в полном объеме	
		Отражение в отчете всех предусмотренных	1
		программой практики видов работ,	
		связанных с будущей профессиональной	
		деятельностью	
		Владение актуальными нормативными	1
		правовыми документами и	
		профессиональной терминологией	
		Соответствие структуры и содержания	1
		отчета требованиям, установленным в п. 5	
		настоящей программы	
		Полнота и глубина раскрытия содержания	1

		T	
		разделов отчета	
		Достоверность и достаточность	1
		приведенных в отчете данных	
		Правильность выполнения расчетов и	1
		измерений	
		Глубина анализа данных	1
		Обоснованность выводов и рекомендаций	1
		Самостоятельность при подготовке отчета	1
2	Оформление отчета	Соответствие оформления отчета	1
	2 балла	требованиям, установленным в п.5	
		настоящей программы	
		Достаточность использованных источников	1
3	Содержание и	Полнота и соответствие содержания	2
	оформление	презентации (графического материала)	
	презентации	содержанию отчета	
	(графического	Грамотность речи и правильность	2
	материала)	использования профессиональной	
	4 балла	терминологии	
4	Ответы на вопросы о	Полнота, точность, аргументированность	4
	содержании	ответов	
	практики, в том		
	числе на вопросы о		
	практической		
	подготовке (видах		
	работ, связанных с		
	будущей		
	профессиональной		
	деятельностью,		
	выполненных на		
	практике)		
	4 балла		

Баллы, полученные обучающимся, суммируются, соотносятся с уровнем сформированности компетенций и затем переводятся в оценки по 5-балльной шкале.

Таблица 6.4.2 – Соответствие баллов уровням сформированности компетенций и оценкам по 5-балльной шкале

Баллы	Уровень сформированности компетенций	Оценка по 5-балльной шкале (зачет с оценкой)
18-20	высокий	отлично
14-17	продвинутый	хорошо
10-13	пороговый	удовлетворительно
9 и менее	недостаточный	неудовлетворительно

7 Перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики

Основная литература:

- 1. Беленцов, Сергей Иванович. Конфликтология: учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск: ЮЗГУ, 2014. 183, [3] с. Текст: непосредственный.
- 2. Беленцов, С.И. Конфликтология: учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск: ЮЗГУ, 2014. 183, [3] с. Текст: электронный.
- 3. Зеленков, М. Ю. Конфликтология: учебник / М.Ю. Зеленков. Москва: Дашков и К°, 2015. 324 с. (Учебные издания для бакалавров). URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906. Текст: электронный.
- 4. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты: учебник / Т.Н. Кильмашкина. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юнити-Дана, 2015. 287 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392. Текст: электронный.
- 5. Конфликтология: учебник / под ред. В.П. Ратникова. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Юнити-Дана, 2015. 543 с. (Золотой фонд российских учебников). URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393. Текст: электронный.
- 6. Сорокина, Е. Г. Конфликтология в социальной работе: учебник / Е.Г. Сорокина, М.В. Вдовина. 2-е изд., стер. Москва: Дашков и К°, 2020. 282 с.: ил. (Учебные издания для бакалавров). URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573162 (дата обращения 11.05.2021). Режим доступа: по подписке. Текст: электронный.

Дополнительная литература:

- 7. Дубинин, Ю.В. Мастерство переговоров: учебник / Ю.В. Дубинин; Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации. 4-е изд., расш. и доп. Москва: Международные отношения, 2012. 320 с. Текст: непосредственный.
- 8. Конфликтология сфер социальной жизни: учебное пособие / под ред.: С.А. Сергеева, А.Л. Салагаева. Казань: Издательство КНИТУ, 2014. 468 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029. Текст: электронный.
- 9. Лефевр, В.А. Алгебра конфликта / предисл. В.Н. Цыгичко. 3-е изд. М.: Либроком, 2009. 72 с. с. Текст: непосредственный.
- 10. Молокова, М.А. Конфликтология: учебное пособие / М.А. Молокова, О.И. Федорищева; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. Курск: ЮЗГУ, 2013. 184 с. Текст: непосредственный.

- 11. Молокова, М.А. Конфликтология: учебное пособие: обучающихся ПО направлению подготовки бакалавриата студентов, 081100.62 «Государственное муниципальное управление»] И М.А. Молокова, О. И. Федорищева; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск: ЮЗГУ, 2013. - 183 с. – Текст: электронный.
- 12. Никитина, Елена Александровна. Формирование позитивной Яконцепции студентов: от теории к практике: учебное пособие / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Юго-Западный государственный университет». Курск: ЮЗГУ, 2014. 107 с. Текст: непосредственный.
- 13. Никитина, Е.А. Формирование позитивной Я-концепции студентов: от теории к практике:]: учебное пособие: [для студентов, обучающихся по направлению подготовки 030300 «Психология»] / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск: ЮЗГУ, 2014. 107 с. Текст: электронный.
- 14. Степанов, Е.И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов: учебное пособие / Е.И. Степанов. М.: ЛКИ, 2008. 176 с. Текст: непосредственный.
- 15. Хасан, Б.И. Психология конфликта и переговоры: учебное пособие / Б.И. Хасан, П.А. Сергоманов. 4-е изд., стер. М.: Академия, 2008. 192 с. (Высшее профессиональное образование: Психология). Текст: непосредственный.
- 16. Чалдини, Р. Психология влияния/ Р. Чалдини. 4-е изд., перераб. и доп. СПб.: Питер, 2007. 288 с.: ил. (Мастера психологии). Текст: непосредственный.
- 17. Шейнов, В. П. Искусство управлять людьми / В.П. Шейнов. М.: ACT, 2008. 512 с. (Библиотека практической психологии). Текст: непосредственный.

Перечень методических указаний

1. Практическая подготовка обучающихся: методические рекомендации о порядке прохождения практик для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология всех форм обучения / Юго-Зап. гос. унт; сост. Н.В. Тарасова. - Курск: ЮЗГУ, 2021. - 50 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <u>http://biblioclub.ru/</u> — электронно-библиотечная система «Университетская библиотека;

- 2. <u>http://diss.rsl.ru/</u> электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки;
 - 3. http://elibrary.ru научная электронная библиотека elibrary;
- 4. <u>http://www.consultant.ru/</u> справочно-правовая система КонсультантПлюс.

8 Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

- 1 Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн» http://biblioclub.ru
- 2 Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ http://dvs.rsl.ru
 - 3 Базы данных ВИНИТИ РАН http://viniti.ru

9 Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики

Для проведения практики используется технологическое и метрологическое оборудование конкретного предприятия (организации, учреждения), на базе которого она проводится:

- современная измерительная техника: устройства, позволяющие фиксировать параметры психодиагностических обследований (видеокамера, устройство психофизиологического тестирования, электронная система тестирования и т.п.);
- программные продукты, используемые в области конфликтологии (например: статистическая обработка информации с помощью программы «STATISTICA»).

Для осуществления практической подготовки обучающихся при реализации практики используются оборудование и технические средства обучения конкретных профильных организациий, в которых она проводится:

- современная измерительная техника: устройства, позволяющие фиксировать параметры психодиагностических обследований (видеокамера, устройство психофизиологического тестирования, электронная система тестирования и т.п.);
- программные продукты, используемые в области конфликтологии (например: статистическая обработка информации с помощью программы «STATISTICA»).

Для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике используется следующее материально-техническое оборудование:

- Hoytбyk ASUSX50VL РМД-T2330/14/1024M/|16,
- ноутбук LENOWOG580 (59405173)202OM/40961500/DVD-S,
- проектор inFocusIN 124+(39945.45),
- диктофон цифровой SonyICD-PX312F,

- видеокамера Флеш PanasonicHC-V700,
- устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог»,
 - указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color.

10 Особенности организации и проведения практики для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Практика для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – OB3) организуется и проводится на основе индивидуального личностно ориентированного подхода.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с OB3 могут проходить практику как совместно с другими обучающимися (в учебной группе), так и индивидуально (по личному заявлению).

Определение места практики

Выбор мест прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с учетом требований их доступности для данной категории обучающихся. При определении места прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ учитываются рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в индивидуальной программе реабилитации инвалида (при наличии), относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для прохождения практики создаются специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений, а также с учетом выполняемых обучающимся-инвалидом или обучающимся с ОВЗ трудовых функций, вида профессиональной деятельности и характера труда.

Обучающиеся данной категории могут проходить практику в профильных организациях (на предприятиях, в учреждениях), определенных для учебной группы, в которой они обучаются, если это не создает им трудностей в прохождении практики и освоении программы практики.

При наличии необходимых условий для освоения программы практики и выполнения индивидуального задания (или возможности создания таких условий) практика обучающихся данной категории может проводиться в структурных подразделениях ЮЗГУ.

При определении места практики для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ особое внимание уделяется безопасности труда и оснащению (оборудованию) рабочего места. Рабочие места, предоставляемые профильной организацией, должны (по возможности) соответствовать следующим требованиям:

- для инвалидов по зрению-слабовидящих: оснащение специального рабочего места общим и местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций, видеоувеличителями, лупами;
- *для инвалидов по зрению-слепых*: оснащение специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью

использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

- для инвалидов по слуху-слабослышащих: оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими;
- для инвалидов по слуху-глухих: оснащение специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения указанным лицом своего рабочего места и выполнения работы;
- для функций опорно-двигательного инвалидов с нарушением аппарата: оборудование, обеспечивающее реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия специальными приспособлениями при вставании, ДЛЯ управления обслуживания этого оборудования.

Особенности содержания практики

Индивидуальные задания формируются руководителем практики от университета с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья каждого конкретного обучающегося данной категории и должны соответствовать требованиям выполнимости и посильности.

При необходимости (по личному заявлению) содержание практики может быть полностью индивидуализировано (при условии сохранения возможности формирования у обучающегося всех компетенций, закрепленных за данной практикой).

Особенности организации трудовой деятельности обучающихся

Объем, темп, формы работы устанавливаются индивидуально для каждого обучающегося данной категории. В зависимости от нозологии максимально снижаются противопоказанные (зрительные, звуковые, мышечные и др.) нагрузки.

Применяются методы, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.Для предупреждения утомляемости обучающихся данной категории после каждого часа работы делаются 10-15-минутные перерывы.

Для формирования умений, навыков и компетенций, предусмотренных программой практики, производится большое количество

повторений (тренировок) подлежащих освоению трудовых действий и трудовых функций.

Особенности руководства практикой

Осуществляется комплексное сопровождение инвалидов и лиц с OB3 во время прохождения практики, которое включает в себя:

- учебно-методическую и психолого-педагогическую помощь и контроль со стороны руководителей практики от университета и от организации;
- корректирование (при необходимости) индивидуального задания и программы практики;
- помощь ассистента (ассистентов) и (или) волонтеров из числа работников профильной обучающихся или организации. обучающимся Ассистенты/волонтеры оказывают данной категории необходимую техническую помощь при входе в здания и помещения, в которых проводится практика, и выходе из них; размещении на рабочем месте; передвижении по помещению, в котором проводится практика; ознакомлении с индивидуальным заданием и его выполнении; оформлении дневника и составлении отчета о практике; общении с руководителями практики.

Особенности учебно-методического обеспечения практики

Учебные и учебно-методические материалы по практике представляются в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально (программа практики и индивидуальное задание на практику печатаются увеличенным шрифтом; предоставляются видеоматериалы и наглядные материалы по содержанию практики), с нарушениями зрения — аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Особенности проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Во время проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации разрешаются присутствие и помощь ассистентов (сурдопереводчиков, тифлосурдопереводчиков и др.) и (или) волонтеров и оказание ими помощи инвалидам и лицам с OB3.

Форма проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающемуся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа и (или) защиты отчета.

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в программу

практики

менения изме- заменен- аннулирован- но- страниц измененных ных ных вых подпирований прово	вание для
менения изме- заменен- аннулирован- но- страниц измененных ных ных вых подпированирован- прове	вание дли
ненных ных ных вых подп	енения и
прове	ись лица,
	дившего
	енения
	•••••

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики и межкультурной коммуникации (наимелодание ф-та полностью)

О.Л. Ворошилова (подпись, инициалы, фамилия)

«31 » авијула 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Производственная преддипломная практика (наименование вида и типа практики)

ОПОП ВО 37.	03.02 Конфликтология
(шифр согласно	ФГОС и наименование направления подготовки (специальности)
направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и
управление перс	
управление пере	менование направленности (профиля, специализации)
форма обучения	очно-заочная
	(очная, очно-заочная, заочная)

rauc	очая программа і	практики составл	лена в соответст	гвии с:		
-	федеральным	государственны	им образовате	льным	стандар	ТОМ
высшего	образования -	- бакалавриат	(специалитет,	магист	ратура)	по

высшего образования — бакалавриат (специалитет, магистратура) по направлению подготовки (специалитет) 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Минобрнауки России от «29» июля 2020 г. № 840;

- учебным планом ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от «25» июня 2021 г.).

Рабочая программа практики обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», на заседании кафедры коммуникологии и психологии № // от « 31 » «възе- 20 21 г.

кафедры коммуникологии и психологии № 1 от «31» авгует з 20 21	`.
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии, доц., к.псих.н Е.А. Никит	ина
Разработчик программы: доцент, к.пед.н	сова
Директор научной библиотеки	ская
Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена рекомендована к реализации в образовательном процессе на основ учебного плана ОПОП 37.03.02 Конфликтология, направленность (проф «Организационные конфликты и управление персоналом», одобрен Ученым советом университета протокол № « » 20 13 заседании кафедры (наименование кафедры, дата, номер протокола)	ании риль)
Зав. кафедрой	
Рабочая программа практики пересмотрена, обсуждена рекомендована к реализации в образовательном процессе на основа учебного плана ОПОП 37.03.02 Конфликтология, направленность (проф «Организационные конфликты и управление персоналом», одобрены ученым советом университета протокол № « » 20 г васедании кафедры (наименование кафедры, дата, номер протокела)	нии иль)
Зав. кафедрой	

1 Цель и задачи практики. Указание вида, типа, способа и формы (форм) ее проведения

1.1. Цель практики

Целью производственной производственной преддипломной практики является формирование профессиональных умений и личностных качеств специалистов конфликтологического направления и на их основе овладение обучающимися всеми видами профессиональной деятельности на уровне, соответствующем квалификации бакалавр конфликтологии.

1.2. Задачи практики

- 1. Формирование универсальных и общепрофессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО и закрепленных учебным планом за учебно-ознакомительной практикой.
- 2. Углубление и совершенствование теоретических знаний, сформированных в процессе обучения, дальнейшее их совершенствование в различных направлениях деятельности конфликтолога.
- 3. Развитие профессионально важных качеств личности, необходимых конфликтологу в его профессиональной деятельности.
- 4. Формирование профессиональных умений и навыков (организационно-коммуникативных, диагностических, проектно-аналитических, экспертно-консультационных и т.д.), знакомство с основными типами и видами учреждений, определенными в качестве основных баз для прохождения практики.
- 5. Развитие способности определения отличительных характеристик протекания конфликтов в различных сферах жизнедеятельности общества, разработки методики предупреждения, разрешения и после конфликтной адаптации, разрабатывать меры профилактики конфликтов.
- 6. Формирование умения организовывать, программировать и проводить исследования конфликтов в организациях и территориальных образованиях с использованием количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации.
- 7. Создание условий для развития способностей и самореализации обучающихся, формирование собственного стиля деятельности.
 - 8. Овладение методикой конфликтологического исследования.
- 9. Формирование у обучающихся творческого подхода к профессиональной деятельности.
 - 10. Развитие навыков профессиональной рефлексии.

1.3 Указание вида, типа, способа и формы (форм) проведения практики

Вид практики – производственная.

Тип практики – преддипломная.

Способ проведения практики – стационарная (в г. Курске) и выездная (за пределами г. Курска).

Практика проводится в профильных организациях, с которыми университетом заключены соответствующие договоры.

Практика проводится в организациях различных отраслей и форм собственности, в органах государственной или муниципальной власти, академических или ведомственных научно-исследовательских организациях, учреждениях системы высшего или дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с вопросами конфликтологии и соответствует направленности (профилю, специализации) данной образовательной программы: в ФОИВ РФ, ФОИВ субъектов РФ и муниципальных образований, на кафедрах конфликтологии, обладающих необходимым кадровым и научным потенциалом и т.п.

Обучающиеся, совмещающие обучение с трудовой деятельностью, вправе проходить практику по месту трудовой деятельности в случаях, если профессиональная деятельность, осуществляемая ими, соответствует требованиям к содержанию практики, представленному в разделе 4 настоящей программы.

Выбор мест прохождения практики для лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.

Форма проведения практики – непрерывно.

2 Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 2 – Результаты обучения по практике

Планируемые результаты		Код	Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
образовательной программы		достижения	соотнесенные с
(компетенции, закрепленные		компетенции,	индикаторами
за практикой)		закрепленного	достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции	за практикой	ŕ

Планируемые результаты		Код	Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
образовательной программы		достижения	соотнесенные с
_	ции, закрепленные	компетенции,	индикаторами
,	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	ŕ
компетенции	компетенции	-	
УК-1	способен	УК 1.1 – анализирует	Знать: основы
	осуществлять	задачу, выделяя ее	критического анализа и
	поиск, критический	базовые составляющие.	синтеза информации.
	анализ и синтез		Уметь: критически
	информации,		анализировать и
	применять		синтезировать
	системный подход		информацию,
	для решения		использовать системный
	поставленных		подход для решения
	задач.		поставленных задач.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками анализа задачи,
			выделения ее базовых
			составляющих.
		УК-1.2 – определяет и	Знать: основы
		ранжирует	определения и
		информацию,	ранжирования
		требуемую для	информации.
		решения поставленной	Уметь: определять и
		задачи.	ранжировать информацию.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками определения и
			ранжирования
			информации для решения
		YWC 1 0	поставленной задачи.
		УК-1.3 – осуществляет	Знать: основы
		поиск информации для	информационного поиска.
		решения поставленной	Уметь: анализировать
		задачи по различным	информацию в
		типам запросов.	зависимости от
			тематических запросов.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками поиска
			информации для решения поставленной задачи по
			различным типам запросов.
		УК-1.4 – при обработке	2
		информации отличает	
		факты от мнений,	характеристики таких понятий, как «факт»,
		интерпретаций, оценок,	понятии, как «факт», «мнение»,
	<u> </u>	пптерпретации, оценок,	willeline",

Планитур	ML10 NOWIL MOMLI	Код	Планируемые
	мые результаты	и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
основной профессиональной образовательной программы		достижения	соотнесенные с
_	льной программы µии, закрепленные	компетенции,	индикаторами
,	џии, зикрепленные рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	<u>наименование</u>	за практикой	оостижения компетенции
компетенции	компетенции	за практикои	
Komienieniţiii	Romnemenquu	формирует	«интерпретация»,
		собственные мнения и	«оценка», философский
		суждения,	понятийный аппарат.
		аргументирует свои	Уметь: обрабатывать
		выводы, в том числе с	информационный массив
		применением	данных, формировать
		философского	собственные мнения и
		понятийного аппарата.	суждения.
		, williapara.	Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками обработки
			информации,
			формирования
			собственных мнений и
			суждений, аргументации
			своих выводов, в том
			числе с применением
			философского
			понятийного аппарата.
		УК-1.5 – анализирует	Знать: основные
		пути решения проблем	проблемы
		мировоззренческого,	мировоззренческого,
		нравственного и	нравственного и
		личностного характера	личностного характера,
		на основе	философские идеи и
		использования	категории.
		основных философских	Уметь: оценивать пути
		идей и категорий в их	решения проблем
		историческом развитии	мировоззренческого,
		и социально-	нравственного и
		культурном контексте.	личностного характера в
			их историческом развитии
			и социально-культурном
			контексте.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками анализа путей решения проблем
			мировоззренческого,
			нравственного и
			личностного характера на
			основе использования
			основных философских
			идей и категорий в их
		1	иден и категории в их

		T	_
Планируемые результаты		Код	Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
образовательной программы		достижения	соотнесенные с
*	ции, закрепленные	компетенции,	индикаторами
3a n	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	
компетенции	компетенции		
			историческом развитии и социально-культурном контексте.
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,	УК 2.1 — формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта	Знать: основы формулировки проблемы, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели проекта. Уметь: формулировать проблему, решение которой напрямую взаимосвязано с с
	имеющихся		достижением цели
	ресурсов и		проекта.
	ограничений		Владеть (или Иметь
			опыт деятельности): навыками формулировки проблемы, решение которой напрямую взаимосвязано с достижением цели
		Aug 2.2	проекта.
		УК-2.2 — определяет связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.	Знать: основы определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. Уметь: определять связи между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками определения связей между поставленными задачами и ожидаемые результаты их решения.
		УК-2.3 – анализирует	Знать: основы анализа
		план-график реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ	план-графика реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения
L	l	1	Γ

Планируем	ные результаты	Код	Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
образовательной программы		достижения	соотнесенные с
_	ии, закрепленные	компетенции,	индикаторами
,	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	ŕ
компетенции	компетенции	_	
		решения поставленных задач.	поставленных задач. Уметь: анализировать план-график реализации проекта в целом и
			выбирает оптимальный способ решения
			поставленных задач.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками анализа план- графика реализации проекта в целом и
			выбирает оптимальный способ решения
			поставленных задач.
		УК-2.4 – в рамках	Знать: правила
		поставленных задач	определения имеющихся
		определяет имеющиеся	ресурсов и ограничений,
		ресурсы и	действующих правовых
		ограничения,	норм.
		действующие правовые	Уметь: определять
		нормы	имеющиеся ресурсы и
			ограничения, действующие правовые
			· ·
			нормы в рамках поставленных задач.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками распределения
			имеющихся ресурсов и
			ограничений,
			действующих правовых
			норм в рамках
			поставленных задач.
		УК-2.5 – оценивает	<i>Знать:</i> основы оценки и
		решение поставленных	коррекции решения
		задач в зоне своей	поставленных задач в зоне
		ответственности в	своей ответственности в
		соответствии с	соответствии с
		запланированными	запланированными
		результатами контроля,	результатами контроля.
		при необходимости	Уметь: оценивать и при
		корректирует способы	необходимости
		решения задач	корректировать решение

Паминана		Код	Памина
	мые результаты		Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
образовательной программы		достижения	соотнесенные с
(компетенции, закрепленные		компетенции,	индикаторами
	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	
компетенции	компетенции		
			поставленных задач в зоне
			своей ответственности в
			соответствии с
			запланированными
			результатами контроля.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками оценки и
			коррекции решения
			поставленных задач в зоне
			своей ответственности в
			соответствии с
			запланированными
			результатами контроля.
УК-4	Способен	УК-4.1	Знать: стили общения на
У IX-4			·
	осуществлять	Выбирает стиль	русском языке и язык
	деловую	делового общения на	жестов.
	коммуникацию в	государственном языке	Уметь: адаптировать
	устной и	РФ и иностранном	речь, стиль общения и
	письменной формах	языке в зависимости от	язык жестов к ситуациям
	на государственном	цели и условий	взаимодействия.
	языке Российской	партнерства;	Владеть (или Иметь
	Федерации и	адаптирует речь, стиль	опыт деятельности):
	иностранном(ых)	общения и язык жестов	способностью выбирать и
	языке(ах)	к ситуациям	адаптировать речь, стиль
		взаимодействия	общения и язык жестов в
			зависимости от цели и
			условий партнерства
		УК-4.2	<i>Знать:</i> особенности и
		Выполняет перевод	правила перевода
		профессиональных	официальных и
		деловых текстов с	профессиональных текстов
		иностранного языка на	с иностранного языка на
		государственный язык	русский, с русского языка
		РФ и с	на иностранный.
		государственного	Уметь : переводить и
		языка РФ на	понимать официальные и
		иностранный	профессиональные текстов
			на иностранном языке.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			способностью выполнять
			для личных целей перевод
			официальных и
	I .		- T

Планируемые результаты освоения основной профессиональной		Код и наименование индикатора	Планируемые результаты обучения по практике,
образовательной программы (компетенции, закрепленные за практикой)		достижения компетенции, закрепленного	соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции	за практикой	
		УК-4.3 Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции	профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный. Знать: особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке. Уметь: учитывать особенности стилистики официальной и неофициальной и неофициальной переписки на русском языке. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью вести деловую переписку на
		УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	русском языке. Знать: правила публичного выступления. Уметь: учитывать особенности аудитории и цели общения в публичном выступлении. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью публичного выступления.
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Знать: инструменты и методы управления временем. Уметь: использовать инструменты и методы управления временем. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.
		УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и	Знать: методы определения задач саморазвития и

Планируел	мые результаты	Код	Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
образовательной программы		достижения	соотнесенные с
-	<i>ции, закрепленные</i>	компетенции,	индикаторами
,	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	·
компетенции	компетенции		
		профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	профессионального роста. Уметь: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью реализовывать задачи саморазвития и профессионального роста с
			профессионального роста с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.
		УК-6.3	Знать: основные
		Использует основные	возможности и
		возможности и	инструменты
		инструменты	непрерывного
		непрерывного	образования. Уметь:
		образования	использовать основные
		(образования в течение	возможности и
		всей жизни) для	инструменты
		реализации	непрерывного
		собственных	образования.
		потребностей с учетом	Владеть (или Иметь
		личностных возможностей,	опыт деятельности): способностью
		возможностей, временной	реализовывать основные
		перспективы развития	возможности и
		деятельности и	инструменты образования
		требований рынка	в течение всей жизни с
		труда	учетом личностных
			возможностей, временной
			перспективы развития
			деятельности и требований
		XXX = 4	рынка труда.
УК-7	Способен	УК-7.1	Знать:
	поддерживать	Выбирает	здоровьесберегающие
	должный уровень	здоровьесберегающие	технологии поддержания
	физической	технологии для	здорового образа. Уметь: соотносить
	подготовленности	поддержания	зметь: соотносить

Планити	14110 10 00 11 11 100 0100 1	Код	Планирусти го
Планируемые результаты			Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
образовательной программы		достижения	соотнесенные с
(компетенции, закрепленные		компетенции,	индикаторами
	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	
компетенции	компетенции		
	для обеспечения	здорового образа	здоровьесберегающие
	полноценной	жизни с учетом	технологии поддержания
	социальной и	физиологических	здорового образа с
	профессиональной	особенностей	физиологическими
	деятельности	организма	особенностями своего
			организма.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			способностью
			поддерживать здоровый
			образ жизни.
		УК-7.2	Знать: требования к
		Планирует свое	оптимальному сочетанию
		рабочее и свободное	физической и умственной
		время для	нагрузки и обеспечению
		оптимального	работоспособности.
		сочетания физической	Уметь: планировать свое
		и умственной нагрузки	рабочее и свободное время
		и обеспечения	для оптимального
		работоспособности	сочетания физической и
		раобтоспособности	-
			умственной нагрузки.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			способностью к
			устойчивому обеспечению
			работоспособности на
			основании оптимального
			сочетания физической и
		NIC 7.2	умственной нагрузки.
		УК-7.3	Знать: нормы здорового
		Соблюдает и	образа жизни.
		пропагандирует нормы	Уметь: объяснять и
		здорового образа	пропагандировать нормы
		жизни в различных	здорового образа жизни в
		жизненных ситуациях	различных жизненных
		и в профессиональной	ситуациях.
		деятельности	Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			способностью соблюдать и
			пропагандировать нормы
			здорового образа жизни в
			различных жизненных
			ситуациях и в
			профессиональной
<u> </u>	1	1	

Планипуе	мые результаты	Код	Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
образовательной программы		достижения	соотнесенные с
(компетенции, закрепленные		компетенции,	индикаторами
	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	,
компетенции	компетенции	1	
ŕ	,		деятельности.
УК-8	Способен создавать	УК-8.1	Знать: факторы вредного
	и поддерживать в	Анализирует факторы	влияния на
	повседневной	вредного влияния на	жизнедеятельность
	жизни и в	жизнедеятельность	элементов среды обитания
	профессиональной	элементов среды	(технических средств,
	деятельности	обитания (технических	технологических
	безопасные условия	средств,	процессов, материалов,
	жизнедеятельности	технологических	зданий и сооружений,
	для сохранения	процессов, материалов,	природных и социальных
	природной среды,	зданий и сооружений,	явлений). <i>Уметь</i> :
	обеспечения	природных и	анализировать факторы
	устойчивого	социальных явлений)	вредного влияния на
	развития общества,		жизнедеятельность
	в том числе при		элементов среды обитания.
	угрозе и		Владеть (или Иметь
	возникновении чрезвычайных		опыт деятельности): способностью
	ситуаций и		предотвращать вредного
	военных		влияния на
	конфликтов		жизнедеятельность
	конфликтов		элементов среды обитания
		УК-8.2	Знать: опасные и вредные
		Идентифицирует	факторы в рамках
		опасные и вредные	осуществляемой
		факторы в рамках	деятельности.
		осуществляемой	Уметь: идентифицировать
		деятельности	опасные и вредные
			факторы в рамках
			осуществляемой
			деятельности.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			способностью
			предотвращать негативное
			влияние опасных и
			вредных факторов в
			рамках осуществляемой
		****	деятельности.
		УК-8.3	Знать: технику
		Выявляет проблемы,	безопасности на рабочем
		связанные с	месте и меры
		нарушениями техники	предотвращения

		TC)	77
Планируемые		Код	Планируемые
результатыосвоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,
1	рвательной	достижения	соотнесенные с
	і (компетенции,	компетенции,	индикаторами
закрепленнь	<i>ыеза практикой)</i>	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	
компетенции	компетенции		
		безопасности на	чрезвычайных ситуаций.
		рабочем месте;	Уметь: выявлять
		предлагает	нарушения технику
		мероприятия по	безопасности на рабочем
		предотвращению	месте.
		чрезвычайных	Владеть (или Иметь
		ситуаций	опыт деятельности):
			способностью
			предотвращать нарушения
			технику безопасности на
			рабочем месте и
			чрезвычайные ситуации.
		УК-8.4	Знать: правила поведения
		Разъясняет правила	при возникновении
		поведения при	чрезвычайных ситуаций
		возникновении	природного и
		чрезвычайных	техногенного
		ситуаций природного и	происхождения, оказания
		техногенного	первой помощи и способы
		происхождения;	участия в
		оказывает первую	восстановительных
		помощь, описывает	мероприятиях.
		способы участия в	мероприятиях. Уметь: соблюдать и
		восстановительных	разъяснять правила
		мероприятиях	поведения при
			возникновении
			чрезвычайных ситуаций
			природного и
			техногенного
			происхождения, оказывать
			первую помощь и
			участвовать в
			восстановительных
			мероприятиях.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			способностью
			организованного и
			эффективного поведения в
			условиях чрезвычайных
			ситуаций.

ПК-1	Способен	ПК-1.1	<i>Знать:</i> основы медиации.
	осуществлять	Объясняет сущность	Уметь: выявлять
	организационно-	процедуры медиации	отличительные
	техническое и	сторонам и их	характеристики
		-	1 • •
	документарное	представителям	медиативных процедур.
	обеспечение		Владеть (или Иметь
	процедуры медиации		опыт деятельности):
			способностью объяснения
			сущности процедуры
			медиации сторонам и их
		THE 1.2	представителям.
		ПК-1.2	<i>Знать:</i> основы
		Определяет суть спора	переговорного процесса.
		в целях понимания	Уметь: выявлять суть
		возможности его	спора.
		разрешения в рамках	Владеть (или Иметь
		процедуры медиации	опыт деятельности):
			навыками установления
			сути спора в целях
			понимания возможности
			его разрешения в рамках
			процедуры медиации.
		ПК-1.3	<i>Знать:</i> основные
		Решает	организационные вопросы,
		организационные	связанные с проведением
		вопросы, связанные с	процедуры медиации.
		проведением	Уметь: устанавливать
		процедуры медиации	суть организационных
			вопросов, связанных с
			проведением процедуры
			медиации.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками решения
			организационных
			вопросов, связанных с
			проведением процедуры
			медиации.
		ПК-1.4	Знать: основы подготовки
		Готовит проекты	проектов документов
		документов, которые	(делопроизводство).
		используются в	Уметь: устанавливать
		процессе подготовки,	перечень документов,
		организации,	которые будут
		проведения процедуры	необходимы в процессе
		медиации и по ее	подготовки, организации,
	l l	завершению	проведения процедуры

основной п основной п образовать (компетент	мые результаты освоения освоения освоения освоения освоения освоеной программы освоеные освоение	Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой	Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций медиации и по ее завершению. Владеть (или Иметь
		HIC 2.1	опыт деятельности): навыками подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.
ПК-2	Способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры	ПК-2.1 Выясняет ожидания сторон в отношении медиативной процедуры	Знать: основы проведения медиативной процедуры. Уметь: устанавливать ожидания сторон в отношении медиативной процедуры. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки ожиданий сторон в отношении медиативной процедуры.
	медиации	ПК-2.2 Определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации	Знать: правила поведения и временной регламент проведения процедуры медиации. Уметь: устанавливать совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками регулировки правил поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.
		ПК-2.3 Выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон,	Знать: основы проведения медиативной процедуры. Уметь: выяснять спорные вопросы и истинные

Планити			$U_{\alpha}\lambda$	<i>П</i> 7 2441771 244 4 2
	мые результать	ol	Код	Планируемые
	освоения		и наименование	результаты обучения
основной профессиональной		индикатора	по практике,	
_	ельной програмл		достижения	соотнесенные с
,	ции, закрепленн	ые	компетенции,	индикаторами
	ірактикой)		закрепленного	достижения компетенций
код	наименован	iue	за практикой	
компетенции	компетенц	uu		
			определяющие	потребности сторон.
			результат процедуры	Владеть (или Иметь
			медиации	опыт деятельности):
				навыками регулировки
				спорных вопросов и
				истинных потребностей
				сторон, определяющие
				результат процедуры
				медиации.
			ПК-2.4	Знать: основы проведения
			Проводит обсуждение	медиативной процедуры.
			со сторонами спорных	Уметь: обсуждать со
			вопросов и вариантов	сторонами спорных
			разрешения спора, их	вопросов и вариантов
			исполнимости и	разрешения спора.
			реалистичности	Владеть (или Иметь
			1	опыт деятельности):
				навыками регулировки
				спорных вопросов и
				вариантов разрешения
				спора, их исполнимости и
				реалистичности.
			ПК-2.5	Знать: правила
			Согласует со	составления медиативного
			сторонами	соглашения и алгоритм его
			медиативное	выполнения.
			соглашение и алгоритм	Уметь: составлять
			его выполнения, а	медиативное соглашение и
			также действия сторон	алгоритм его выполнения,
			в случае невыполнения	а также действия сторон в
			медиативного	случае его невыполнения.
			соглашения обеими	Владеть (или Иметь
			или одной стороной	опыт деятельности):
			IIIII OAIIOII OTOPOIIOII	навыками согласования со
				сторонами медиативное
				соглашение и алгоритм его
				выполнения, а также
				действия сторон в случае
				невыполнения
				медиативного соглашения обеими или одной
				стороной.
ПК-3	Способен		ПК-3.1	1
11K-3		chan		Знать: организационные
	осуществлять информации	сбор	Анализирует рынок труда и персонал	стратегии и структуру,
	потребностях	0	организации по	
	организации	В	профилю вакантной	
	орі анизации	В	профилю вакантнои	

персонале	должности (профессии,		
	специальности)		
		особенности организации	
		работы.	
		Уметь: выявлять	
		особенности организации	
		работы на конкретных	
		рабочих местах и рынок	
		труда.	
		Владеть (или Иметь	
		,	
		опыт деятельности):	
		навыками анализа	
		организационных	
		стратегий и структуры,	
		особенностей организации	
		работы на конкретных	
		рабочих местах и рынок	
		труда.	
	ПК-3.2	<i>Знать:</i> основные	
	Определяет требования	требования к вакантным	
	к вакантным	должностям (профессиям,	
	должностям	специальностям).	
	(профессиям,	Уметь: определять	
	специальностям)	требования к вакантным	
		должностям (профессиям,	
		специальностям).	
		Владеть (или Иметь	
		опыт деятельности):	
		·	
		навыками выбора	
		значимых требований к	
		вакантным должностям	
		(профессиям,	
	W	специальностям).	
	ПК-3.3	Знать: основы	
	Консультирует	управленческой	
	руководителей	психологии.	
	подразделений и	Уметь: определять круг	
	организации по	вопросов, касающихся	
	вопросам обеспечения	обеспечения персоналом	
	персоналом	подразделений,	
	_	организаций.	
		Владеть (или Иметь	
		опыт деятельности):	
		навыками	
		консультационной работы	
		-	
		руководителей	

основной п осразовать (компетены	мые результаты освоения освоения освоения освоения освоения освоеной программы освоеные освоение	Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за практикой	Планируемые результаты обучения по практике, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций подразделений и
ПК-4	Способен находить, привлекать, подбирать и отбирать персонал	ПК-4.1 Реализует различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами	организации по вопросам обеспечения персоналом. Знать: основные способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами.
		ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи	поставленными задачами. Знать: основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками проведения собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.
		ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов требованиям вакантных должностей (профессий,	Знать: основы управленческой психологии. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей).

	Ta >	T
Планируемые результаты	Код	Планируемые
освоения	и наименование	результаты обучения
основной профессиональной	индикатора	по практике,
образовательной программы	достижения	соотнесенные с
(компетенции, закрепленные	компетенции,	индикаторами
за практикой)	закрепленного	достижения компетенций
код наименование	за практикой	
компетенции компетенции		D) (II
	специальностей)	Владеть (или Иметь
		опыт деятельности):
		навыками установления
		соответствия кандидатов
		требованиям вакантных должностей (профессий,
		специальностей).
ПК-5 Способен	ПК-5.1	Знать: основы
	Составляет планы	
организовывать и	профессиональной	планирования профессиональной
проводить мероприятия по	карьеры работников	профессиональной карьеры работников.
развитию,	карьсры раостиимов	Уметь: определять планы
развитию, обучению и		профессиональной
построению		карьеры работников в
профессиональной		зависимости от их
карьеры персонала		профессии, специальности.
карьеры персопала		Владеть (или Иметь
		опыт деятельности):
		навыками составления
		планов профессиональной
		карьеры работников.
	ПК-5.2	Знать: основы
	Разрабатывает планы,	планирования,
	методические	методологии
	материалы и	профессиональной
	программы по	карьеры работников.
	обучению и развитию	Уметь: определять планы,
	персонала	подбирать
		соответствующие
		методические материалы и
		программы
		профессиональной
		карьеры работников в
		зависимости от их
		профессии, специальности.
		Владеть (или Иметь
		опыт деятельности):
		навыками составления
		планов, методических
		материалов и программ по
		обучению и развитию
		персонала.
	ПК-5.3	<i>Знать:</i> основы
	Осуществляет	планирования и

Планити	MARIA NADUTI MAGMAT	Код	Планитолило
Планируемые результаты		и наименование	Планируемые результаты обучения
освоения			
основной профессиональной образовательной программы		индикатора достижения	по практике,
-	± ±		соотнесенные с
	ции, закрепленные	компетенции,	индикаторами
	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	
компетенции	компетенции		
		подготовку и	реализации мероприятий
		реализацию	по развитию и построению
		мероприятий по развитию и	профессиональной
		построению	карьеры персонала. Уметь: осуществлять
		профессиональной	подбор мероприятий по
		карьеры персонала	развитию и построению
		карьсры персонала	профессиональной
			карьеры персонала.
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками осуществления
			подготовки и реализации
			мероприятий по развитию
			и построению
			профессиональной
			карьеры персонала.
ПК-6	Способен	ПК-6.1	Знать: корпоративные
111X-0	разрабатывать и	Использует	практики по организации
	разрабатывать	эффективные	социального партнерства и
	корпоративную	корпоративные	социальной социальной
	социальную	практики по	ответственности.
	политику	организации	Уметь: осуществлять
	политику	социального	подбор эффективных
		партнерства и	корпоративных практик по
		социальной	организации социального
		ответственности при	партнерства и социальной
		разработке	ответственности.
		корпоративных	Владеть (или Иметь
		социальных программ	опыт деятельности):
		F F	навыками использования
			эффективных
			корпоративных практик по
			организации социального
			партнерства и социальной
			ответственности при
			разработке корпоративных
			социальных программ.
		ПК-6.2	Знать: основы делового
		Организует	общения.
		взаимодействие с	Уметь: осуществлять
		профессиональными	подбор эффективных
		союзами и другими	методов, приемов при
		представительными	организации
	1	1	- I

77		10	77
	ные результаты	Код	Планируемые
освоения		и наименование	результаты обучения
_	рофессиональной	индикатора	по практике,
образовате	гльной программы	достижения	соотнесенные с
(компетені	<i>ции, закрепленные</i>	компетенции,	индикаторами
за п	рактикой)	закрепленного	достижения компетенций
код	наименование	за практикой	, i
компетенции	компетенции		
,	·	органами работников,	взаимодействия с
		общественными	профессиональными
		организациями,	союзами и другими
		•	
		государственными	представительными
		органами	органами работников,
			общественными
			организациями,
			государственными
			органами
			Владеть (или Иметь
			опыт деятельности):
			навыками организации
			взаимодействия с
			профессиональными
			союзами и другими
			представительными
			органами работников,
			общественными
			организациями,
			государственными
			органами.
		ПК-6.3	-
			Знать: основы
		Определяет	корпоративной социальной
		эффективность	политики.
		мероприятий	Уметь: осуществлять
		корпоративной	подбор эффективных
		социальной политики,	мероприятий
		в том числе	корпоративной социальной
		удовлетворенность	политики.
		персонала данными	Владеть (или Иметь
		мероприятиями	опыт деятельности):
			навыками определения
			эффективности
			мероприятий
			корпоративной социальной
			политики, в том числе
			удовлетворенность
			персонала данными
			_
			мероприятиями.

3 Указание места практики в структуре основной профессиональной образовательной программы. Указаниеобъема

практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах

Производственная практика в профильных организациях входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений блока 2 «Практика» основной профессиональной образовательной программы — программы бакалавриата (специалитета, магистратуры) 37.03.02 Конфликтология направления подготовки (специальности), направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом». Практика проходит на 5 курсе в 9 семестре.

Объем производственной преддипломной практики, установленный учебным планом, – 6 зачетных единиц, продолжительность – 4 недели (216 часов).

4 Содержание практики

Практика проводится в форме контактной работы и в иных формах, установленных университетом (работа обучающегося на рабочем месте в профильной организации; ведение обучающимся дневника практики; составление обучающимся отчета о практике; подготовка обучающимся презентации; подготовка обучающегося к защите отчета о практике и ответу на вопросы комиссии на промежуточной аттестации по практике).

Контактная работа по практике (включая контактную работу по промежуточной аттестации по практике) составляет $\underline{4}$ часа, работа обучающегося в иных формах — $\underline{212}$ часов.

Содержание практики уточняется для каждого обучающегося в зависимости от специфики конкретной профильной организации, являющейся местом ее проведения, и выдается в форме задания на практику.

Таблица 4 – Этапы и содержание практики

No	Этапы практики	Содержание практики	Трудоемкость
п/п			(час)
1	Подготовительный этап	Решение организационных	2
		вопросов:	
		1) распределение	
		обучающихся по местам	
		практики;	
		2) знакомство с целью,	
		задачами, программой,	
		порядком прохождения	
		практики;	
		3) получение заданий от	
		руководителя практики от	
		университета;	

		1) Hudonyoung o mocopoungy	
		4) информация о требованиях	
		к отчетным документам по	
		практике;	
		5) первичный инструктаж по	
		технике безопасности.	
2	Основной этап	Работа обучающихся в	182
		профильной организации	
2.1	Знакомство с	Знакомство с профильной	2
	профильной	организацией, руководителем	
	организацией	практики от организации,	
		рабочим местом и	
		должностной инструкцией.	
		Инструктаж по технике	
		безопасности на рабочем	
		месте.	
		Знакомство с содержанием	
		деятельности профильной	
		организации в сфере	
		разрешения организационных	
		конфликтов и управления	
		персоналом и проводимыми в	
		нем мероприятиями.	
		Изучение нормативных	
		правовых актов профильной	
		организации в сфере	
		разрешения организационных	
		конфликтов и управления	
		персоналом (положения,	
		приказы, инструкции,	
		должностные обязанности,	
		памятки и др.).	
2.2	Практическая	Самостоятельное проведение	180
	подготовка	диагностического	
	обучающихся	обследования уровня	
	(непосредственное	конфликтности сотрудников	
	выполнение	учреждения, доминирующего	
	обучающимися видов	типа реакции в конфликтной	
	работ, связанных с	ситуации.	
	будущей	Организация работы 2-3	
	профессиональной	человек и руководство их	
	деятельностью)	работой в процессе	
		проведения диагностического	
		обследования.	
		Самостоятельная обработка и	
<u> </u>		Самостолтельная обработка и	

27 систематизация полученных помощью данных профессиональных программных комплексов и информационных технологий. Организация работы 2-3 и руководство человек uxработой процессе в обработки и систематизации полученных данных. Представление результатов диагностического руководителю практики от организации Самостоятельный анализ организационной среды на предмет потенциальной существующей реально конфликтности на основе использования диагностического инструментария конфликтологической науки (количественных, качественных И количественно-качественных сбора методов И анализа информации). 2-3 Организация работы человек и руководство их в

информации).
Организация работы 2-3
человек и руководство их
работой в процессе
проведения анализа
диагностического
обследования.

Оценка уровня потенциальной или реально существующей конфликтности сотрудников учреждения в сравнении с данными научных источников. Представление результатов анализа и обоснование оценки руководителю практики от организации.

Разработка комплекса профилактических мер по

предупреждению конфликтов данном коллективе основе выделенных индикаторов конфликтной ситуации и (или) возможных конфликтных ситуаций. Организация работы 2-3 человек и руководство uxработой в процессе подготовки рекомендаций по предупреждению конфликтов данном коллективе организации. Представление своих рекомендаций руководителю практики от организации. Самостоятельное составление краткосрочного долгосрочного прогноза развития ситуации. Организация работы 2-3 и руководство человек их работой процессе в составления краткосрочного и долгосрочного прогнозов. Представление своего прогноза обоснованием руководителю практики организации. Самостоятельное проведение посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса (при наличии реально существующей предконфликтной ИЛИ конфликтной ситуации). работы 2-3 Организация и руководство человек их работой в процессе посреднических конфликтологических консультаций.

		Периотопис	
		Представление отчета о	
		количестве проведенных	
		посреднических	
		конфликтологических	
		консультаций, тематике	
		запросов руководителю	
		практики от организации.	
		Самостоятельная разработка,	
		проведение и анализ	
		практического занятия по	
		конфликтологии с учетом	
		современных средств, методов	
		и технологий обучения.	
		Организация работы 2-3	
		человек и руководство их	
		работой в процессе	
		разработки и проведения	
		практического занятия по	
		конфликтологии.	
		Представление плана занятия	
		руководителю практики от	
		организации.	
3	Заключительный	Оформление дневника	32
	этап	практики.	
		Составление отчета о	
		практике.	
		Подготовка графических	
		материалов для отчета.	
		Представление дневника	
		практики и защита отчета о	
		практике на промежуточной	
		аттестации.	
<u> </u>		allociatini.	

5 Указание форм отчетности по практике

Формы отчетности студентов о прохождении производственной преддипломной практики:

- дневник практики (форма дневника практики приведена на сайте университета https://www.swsu.ru/structura/umu/training_division/blanks.php),
 - отчет о практике.

Структура отчета о производственной преддипломной практике:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.

- 3) Введение. Цель и задачи практики. Общие сведения о предприятии, организации, учреждении, на котором проходила практика.
 - 4) Основная часть отчета.
- Характеристика деятельности предприятия по обеспечению профилактики конфликтов.
- Результаты проведенного диагностического обследования уровня потенциальной или реально существующей конфликтности организационной среды и их анализ.
- Рекомендации по организации деятельности по предупреждению и разрешению конфликтов в организации.
- Анализ проведения посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса.
- Анализ проведения практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.
- 5) Заключение. Выводы о достижении цели и выполнении задач практики.
 - 6) Список использованной литературы и источников.
 - 7) Приложения (иллюстрации, таблицы, карты и т.п.).

Отчет должен быть оформлен в соответствии с:

- ГОСТ Р 7.0.12-2011 Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила.
- ГОСТ 2.316-2008 Единая система конструкторской документации. Правила нанесения надписей, технических требований и таблиц на графических документах. Общие положения;
- ГОСТ 7.32-2001 Отчет о научно-исследовательской работе.
 Структура и правила оформления;
 - ГОСТ 2.105-95 ЕСКД. Общие требования к текстовым документам;
- ГОСТ 7.1-2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Общие требования и правила составления;
- ГОСТ 2.301-68 Единая система конструкторской документации.
 Форматы;
- ГОСТ 7.82-2001 Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов. Общие требования и правила составления;
- ГОСТ 7.9-95 (ИСО 214-76). Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Реферат и аннотация. Общие требования.
- СТУ 04.02.030-2015 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению».
- 6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 6.1 – Этапы формирования компетенций

Код и	Этапы формирован	ия компетенций и	дисциплины (модули),		
наименование	практики, НИР, при изучении которых формируется данная				
компетенции	компетенция				
	начальный	основной	завершающий		
1	2	3	4		
УК-1	Философия	Методы	Антикризисное		
Способен	Высшая математика	исследования в	управление в		
осуществлять	Информатика	конфликтологии и	организации		
поиск,	История	управлении	Анализ и экспертиза		
критический	конфликтологии	персоналом	конфликта		
анализ и синтез	Общая	Общая	Подготовка к		
информации,	конфликтология	конфликтология	процедуре защиты и		
применять		Методы обоснования	защита выпускной		
системный подход		решений в	квалификационной		
для решения		управлении и	работы		
поставленных		разрешения			
задач		конфликтов			
		Учебно-			
		ознакомительная			
		практика			
		Учебная проектно-			
		технологическая			
		практика			
		Производственная			
		научно-			
		исследовательская			
		(квалификационная)			
		практика			
УК-2	Правоведение	Мотивация и	Управление проектами		
Способен		стимулирование	и программами в		
определять круг		трудовой	деятельности		
задач в рамках		деятельности	конфликтолога		
поставленной цели		Учебная проектно-	Производственная		
и выбирать		технологическая	практика в		
оптимальные		практика	профильных		
способы их		Производственная	организациях		
решения, исходя		научно-	Подготовка к		
из действующих		исследовательская	процедуре защиты и		
правовых норм,		(квалификационная)	защита выпускной		
имеющихся		практика	квалификационной		
ресурсов и			работы		
ограничений					
УК-4	Иностранный язык	Методы обоснования	Организационное и		
Способен	Профессиональная	решений в	конфликтологическое		
осуществлять	этика	управлении и	консультирование		

	T		1
деловую	конфликтолога	разрешения	Альтернативные
коммуникацию в	Основы подготовки	конфликтов	формы разрешения
устной и	и проведения	Роль процедур в	конфликтов (ADR)
письменной	переговорного	переговорах:	Тренинг переговоров
формах на	процесса	протокол и этикет	Тренинг поведения в
государственном	Деловые	Управление	конфликте
языке Российской	коммуникации	персоналом	Тренинг
Федерации и		Психология	коммуникации
иностранном(ых)		управления	Антикризисное
языке(ах)		Деловой	управление в
		иностранный язык	организации
		Основы коучинга и	Производственная
		консалтинга	практика в
		Основы бизнес-	профильных
		тренинга	организациях
		Переговоры в	Подготовка к
		социально- трудовой	процедуре защиты и
		сфере	защита выпускной
		Особенности ведения	квалификационной
		различных видов	работы
		переговоров	1
		Учебно-	
		ознакомительная	
		практика	
		Учебная проектно-	
		технологическая	
		практика	
		Производственная	
		научно-	
		исследовательская	
		(квалификационная)	
		практика	
УК-6	Введение в	Учебно-	Психология
Способен	направление	ознакомительная	профессионального
	*		. .
управлять своим	подготовки и	практика	развития и карьерного
временем,	планирование		роста
выстраивать и	профессиональной		Производственная
реализовывать	карьеры Психология		практика в
траекторию			профильных
саморазвития на	Психофизиология		организациях
основе принципов	профессиональной		Подготовка к
образования в	деятельности		процедуре защиты и
течение всей			защита выпускной
жизни			квалификационной
XIIC 7	т.	П	работы
УК-7	Физическая	Психология стресса	Производственная
Способен	культура и спорт	Стресс-менеджмент в	практика в
поддерживать	Психофизиология	организации	профильных
должный уровень	профессиональной		организациях
физической	деятельности		Подготовка к
подготовленности			процедуре защиты и
для обеспечения			защита выпускной

		квалификационной
Психология	Психология стресса	Производственная
	-	практика в
	=	профильных
	*	организациях
жизнедеятельности		ਜੰ
	практика	процедуре защиты и
		защита выпускной
		квалификационной
		работы
Основы подготовки		Альтернативные
и проведения	Практикум по	формы разрешения
переговорного	медиации	конфликтов (ADR)
процесса		Производственная
Деловые		практика в
коммуникации		профильных
		организациях
		Подготовка к
		процедуре защиты и
		защита выпускной
		квалификационной
		работы
Основы подготовки	Основы медиации	Альтернативные
и проведения	Практикум по	формы разрешения
переговорного	медиации	конфликтов (ADR)
процесса		Производственная
Деловые		практика в
коммуникации		профильных
-		организациях
		Подготовка к
		процедуре защиты и
		защита выпускной
		_
		квалификационной
		квалификационной работы
	переговорного процесса Деловые коммуникации Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые	Стресс-менеджмент в организации Учебно- ознакомительная практика Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые коммуникации Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые Основы подготовки и проведения переговорного процесса Деловые

медиации			
ПК-3	Деловые	Управление	Производственная
Способен	коммуникации	персоналом	практика в
осуществлять сбор		Психология	профильных
информации о		управления	организациях
потребностях			Подготовка к
организации в			процедуре защиты и
персонале			защита выпускной
1			квалификационной
			работы
ПК-4	Психология	Управление	Производственная
Способен	Психофизиология	персоналом	практика в
находить,	профессиональной	Психология	профильных
привлекать,	деятельности	управления	организациях
подбирать и		J P	Подготовка к
отбирать персонал			процедуре защиты и
r r r r			защита выпускной
			квалификационной
			работы
ПК-5	Основы подготовки	Управление	Тренинг поведения в
Способен	и проведения	персоналом	конфликте
организовывать и	переговорного	Психология	Тренинг
проводить	процесса	управления	коммуникации
мероприятия по	Деловые	Психология	Производственная
развитию,	коммуникации	профессионального	практика в
обучению и	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	развития и	профильных
построению		карьерного роста	организациях
профессиональной		Психология стресса	Подготовка к
карьеры персонала		Стресс-менеджмент в	процедуре защиты и
		организации	защита выпускной
		Основы коучинга и	квалификационной
		консалтинга	работы
		Основы бизнес-	1
		тренинга	
ПК-6	Профессиональная	Психология	Антикризисное
Способен	этика	управления	управление в
разрабатывать и	конфликтолога	Мотивация и	организации
реализовывать	Социальная	стимулирование	Тренинг переговоров
корпоративную	психология	трудовой	Тренинг поведения в
социальную		деятельности	конфликте
политику		Переговоры в	Тренинг
		социально- трудовой	коммуникации
		сфере	Производственная
		Особенности ведения	практика в
		различных видов	профильных
		переговоров	организациях
			Подготовка к
			процедуре защиты и
			защита выпускной
			квалификационной
			работы

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

Таблица 6.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компет	генций
компетенци	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий
и/ этап	компетенций	уровень	уровень	уровень
(указывает	(индикаторы	(«удовлетворите	(хорошо»)	(«отлично»)
ся название	достижения	льно)	, ,	,
этапа из	компетенций,	,		
n.6.1)	закрепленные за			
	практикой)			
1	2	3	4	5
УК-1/	УК-1.1	Знать: основы	<i>Знать</i> : основы	Знать:
завершающ	Анализирует	критического	определения и	основные
ий	задачу, выделяя ее	анализа и	ранжирования	характеристики
	базовые	синтеза	информации;	таких понятий,
	составляющие	информации.	основы	как «факт»,
	УК-1.2	Уметь:	информационног	«мнение»,
	Определяет и	критически	о поиска.	«интерпретация
	ранжирует	анализировать и	Уметь:	», «оценка»,
	информацию,	синтезировать	определять и	философский
	требуемую для	информацию,	ранжировать	понятийный
	решения	использовать	информацию;	аппарат;
	поставленной	системный	анализировать	основные
	задачи	подход для	информацию в	проблемы
	УК-1.3	решения	зависимости от	мировоззренчес
	Осуществляет	поставленных	тематических	кого,
	поиск информации	задач.	запросов.	нравственного и
	для решения	Владеть (или	Владеть (или	личностного
	поставленной	Иметь опыт	Иметь опыт	характера,
	задачи по	деятельности):	деятельности):	философские
	различным типам	навыками	навыками	идеи и
	запросов	анализа задачи,	определения и	категории.
	УК-1.4	выделения ее	ранжирования	Уметь:
	При обработке	базовых	информации для	обрабатывать
	информации	составляющих.	решения	информационны
	отличает факты от		поставленной	й массив
	мнений,		задачи;	данных,
	интерпретаций,		навыками	формировать
	оценок,		поиска	собственные
	формирует		информации для	мнения и
	собственные		решения	суждения;
	мнения и		поставленной	оценивать пути
	суждения,		задачи по	решения
	аргументирует		различным	проблем
	свои выводы, в		типам запросов.	мировоззренчес

Код	Показатели	Критерии и шкала	а оценивания комп	етенций
компетенци	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий
и/ этап	компетенций	уровень	уровень	уровень
(указывает	(индикаторы	(«удовлетворите	(хорошо»)	(«онично»)
ся название	достижения	льно)		
этапа из	компетенций,			
n.6.1)	закрепленные за			
	практикой)			
1	2	3	4	5
1		3	4	
	том числе с			кого,
	применением			нравственного и
	философского			личностного
	понятийного			характера в их
	аппарата			историческом
	УК-1.5			развитии и
	Анализирует пути			социально-
	решения проблем			культурном
	мировоззренческо			контексте.
	го, нравственного			Владеть (или
	и личностного			Иметь опыт
	характера на			деятельности):
	основе			навыками
	использования			обработки
	ОСНОВНЫХ			информации,
	философских идей и категорий в их			формирования собственных
	историческом			мнений и
	развитии и			суждений,
	социально-			аргументации
	культурном			своих выводов,
	контексте			в том числе с
				применением
				философского
				понятийного
				аппарата;
				навыками
				анализа путей
				решения
				проблем
				мировоззренчес
				кого,
				нравственного и
				личностного
				характера на
				основе
				использования
				основных
				философских
				идей и
				категорий в их

Код	Показатели	Критерии и шкапа	опенирания компе	генний
код компетенци	оценивания		оценивания компе	
и/ этап	компетенций	Пороговый	Продвинутый	Высокий
(указывает	(индикаторы	уровень	уровень	уровень
,,,	достижения	(«удовлетворите	(хорошо»)	(«отлично»)
ся название		льно)		
этапа из	компетенций,			
n.6.1)	закрепленные за			
	практикой)			
1	2	3	4	5
				историческом
				развитии и
				социально-
				культурном
				контексте.
УК-2/	УК 2.1 –	Знать: основы	Знать: основы	Знать: правила
завершающ	формулирует	определения	анализа план-	определения
ий	проблему,	связей между	графика	имеющихся
	решение которой	поставленными	реализации	ресурсов и
	напрямую связано	задачами и	проекта в целом	ограничений,
	с достижением	ожидаемые	и выбирает	действующих
	цели проекта.	результаты их	оптимальный	правовых норм;
	УК-2.2	решения.	способ решения	основы оценки и
	Определяет связи	Уметь:	поставленных	коррекции
	между	определять связи	задач.	решения
	поставленными	между	Уметь:	поставленных
	задачами и	поставленными	анализировать	задач в зоне
	ожидаемые	задачами и	план-график	своей
	результаты их	ожидаемые	реализации	ответственности
	решения.	результаты их	проекта в целом	в соответствии с
	УК-2.3	решения.	и выбирает	запланированны
	Анализирует план-	Владеть (или	оптимальный	ми результатами
	график реализации	Иметь опыт	способ решения	контроля.
	проекта в целом и	деятельности):	поставленных	Уметь:
	выбирает	навыками	задач.	определять
	оптимальный	определения	Владеть (или	имеющиеся
	способ решения	связей между	Иметь опыт	ресурсы и
	поставленных	поставленными	деятельности):	ограничения,
	задач.	задачами и	навыками	действующие
	УК-2.4	ожидаемые	анализа план-	правовые нормы
	В рамках	результаты их	графика	в рамках
	поставленных	решения.	реализации	поставленных
	задач определяет		проекта в целом	задач;
	имеющиеся		и выбирает	оценивать и при
	ресурсы и		оптимальный	необходимости
	ограничения,		способ решения	корректировать
	действующие		поставленных	решение
	правовые нормы		задач.	поставленных
	УК-2.5			задач в зоне
	Оценивает			своей
	решение			ответственности

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированным и результатами контроля, при необходимости корректирует способы решения задач.			в соответствии с запланированны ми результатами контроля. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками распределения имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм в рамках поставленных задач; навыками оценки и коррекции решения поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированны ми результатами контроля.
УК-4/ завершающ	УК-4.1 Выбирает стиль	Знать: стили общения на	Знать: особенности и	Знать: особенности
ий	Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь,	общения на русском языке и язык жестов. Уметь: адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия. Владеть (или	особенности и правила перевода официальных и профессиональных и профессиональных текстов с иностранного языка на русского языка на иностранный.	особенности стилистики официальной и неофициальной переписки на русском языке; правила публичного выступления. Уметь: учитывать

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия. УК-4.2 Выполняет перевод профессиональных деловых текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный. УК-4.3 Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке С учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции. УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях.	Иметь опыт деятельности): способностью выбирать и адаптировать речь, стиль общения и язык жестов в зависимости от цели и условий партнерства	уметь: переводить и понимать официальные и профессиональные и профессиональные текстов на иностранном языке. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью выполнять для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный.	выступления.
УК-6/	УК-6.1	Знать:	<i>Знать:</i> методы	Знать:
завершающ	Использует	инструменты и	определения	основные

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ий	инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей. УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессиональног о роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения. УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной	методы управления временем. Уметь: использовать инструменты и методы управления временем. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.	задач саморазвития и профессиональн ого роста. Уметь: определять задачи саморазвития и профессиональн ого роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью реализовывать задачи саморазвития и профессиональн ого роста с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.	возможности и инструменты непрерывного образования. Уметь: использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования. Владеть (или Иметь опыт деятельности и инструменты образования в течение всей жизни с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.

Код	Показатели	Критерии и шкапа	оценивания компе	генций
компетенци	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий
и/ этап	компетенций	уровень	уровень	уровень
(указывает	(индикаторы	(«удовлетворите	(хорошо»)	(«отлично»)
ся название	достижения	льно)	(**************************************	()
этапа из	компетенций,	(IDIIC)		
n.6.1)	закрепленные за			
	практикой)			
1	2	3	4	5
1		3	Т	3
	перспективы			
	развития деятельности и			
	требований рынка			
	труда.			
УК-7/	УК-7.1	<i>Знать:</i> нормы	Знать:	Знать:
завершающ	Выбирает	здорового образа	здоровьесберега	требования к
ий	здоровьесберегаю	жизни.	ющие	оптимальному
	щие технологии	Уметь:	технологии	сочетанию
	для поддержания	объяснять и	поддержания	физической и
	здорового образа	пропагандироват	здорового	умственной
	жизни с учетом	ь нормы	образа.	нагрузки и
	физиологических	здорового образа	Уметь:	обеспечению
	особенностей	жизни в	соотносить	работоспособно
	организма.	различных	здоровьесберега	сти. Уметь:
	УК-7.2	жизненных	ющие	планировать
	Планирует свое	ситуациях.	технологии	свое рабочее и
	рабочее и	Владеть (или	поддержания	свободное время
	свободное время	Иметь onыm	здорового образа	для
	для оптимального	деятельности):	c	оптимального
	сочетания	способностью	физиологически	сочетания
	физической и	соблюдать и	МИ	физической и
	умственной	пропагандироват	особенностями	умственной
	нагрузки и	ь нормы	своего	нагрузки.
	обеспечения	здорового образа	организма.	Владеть (или
	работоспособност	жизни в	Владеть (или	Иметь опыт
	И.	различных	Иметь опыт	деятельности):
	УК-7.3	жизненных	деятельности):	способностью к
	Соблюдает и	ситуациях и в	способностью	устойчивому
	пропагандирует	профессиональн	поддерживать	обеспечению
	нормы здорового	ой деятельности.	здоровый образ	работоспособно
	образа жизни в		жизни.	сти на
	различных			основании
	жизненных			оптимального
	ситуациях и в			сочетания
	профессиональной			физической и
	деятельности.			умственной
VIV 0/	VIV 9 1	2	2. am. hormon-	нагрузки.
УК-8/	УК-8.1	Знать: технику	<i>Знать:</i> факторы	Знать: опасные
завершающ	Анализирует	безопасности на	вредного	и вредные
ий	факторы вредного	рабочем месте и	влияния на	факторы в

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	влияния на жизнедеятельност ь элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). УК-8.2 Идентифицирует опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности. УК-8.3 Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций. УК-8.4 Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и	меры предотвращения чрезвычайных ситуаций. Уметь: выявлять нарушения технику безопасности на рабочем месте. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать нарушения технику безопасности на рабочем месте и чрезвычайные ситуации.	жизнедеятельнос ть элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений). Уметь: анализировать факторы вредного влияния на жизнедеятельнос ть элементов среды обитания. Владеть (или Иметь опыт деятельностью предотвращать вредного влияния на жизнедеятельнос ть элементов среды обитания. В радет вредного влияния на жизнедеятельнос ть элементов среды обитания	рамках осуществляемой деятельности; правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказания первой помощи и способы участия в восстановительных мероприятиях. Уметь: идентифицирова ть опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности; соблюдать и разъяснять правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения, оказывать первую помощь и участвовать в восстановительных

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	техногенного происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительны х мероприятиях.			мероприятиях. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью предотвращать негативное влияние опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности; способностью организованного и эффективного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций.
ПК-1/	ПК-1.1	<i>Знать:</i> основы	<i>Знать:</i> основы	Знать:
завершающ	Объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям. ПК-1.2 Определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. ПК-1.3 Решает организационные вопросы, связанные с	медиации. Уметь: выявлять отличительные характеристики медиативных процедур. Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям.	переговорного процесса. Уметь: выявлять суть спора. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками установления сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации.	основные организационны е вопросы, связанные с проведением процедуры медиации; основы подготовки проектов документов (делопроизводст во). Уметь: устанавливать суть организационны х вопросов, связанных с

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	теший
компетенци	оценивания	* *		Высокий
и/ этап	компетенций	Пороговый	Продвинутый	
(указывает	(индикаторы	уровень	уровень	уровень
ся название	достижения	(«удовлетворите	(хорошо»)	(«отлично»)
этапа из	компетенций,	льно)		
n.6.1)	· ·			
n.0.1	закрепленные за практикой)			
	приктикои)			
1	2	3	4	5
	проведением			проведением
	процедуры			процедуры
	медиации.			медиации;
	ПК-1.4			устанавливать
	Готовит проекты			перечень
	документов,			документов,
	которые			которые будут
	используются в			необходимы в
	процессе			процессе
	подготовки,			подготовки,
	организации,			организации,
	проведения			проведения
	процедуры			процедуры
	медиации и по ее			медиации и по
	завершению.			ее завершению.
	1			Владеть (или
				Иметь опыт
				деятельности):
				навыками
				подготовки
				проектов
				документов,
				которые
				используются в
				процессе
				подготовки,
				организации,
				проведения
				процедуры
				медиации и по
				ее завершению;
				навыками
				решения
				организационны
				х вопросов,
				связанных с
				проведением
				процедуры
				медиации.
ПК-2/	ПК-2.1	Знать: основы	<i>Знать:</i> правила	Знать: основы
завершающ	Выясняет	проведения	поведения и	проведения
	1	I		L

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий
и/ этап	компетенций	уровень	уровень	уровень
(указывает	(индикаторы	(«удовлетворите	(хорошо»)	(«отлично»)
ся название	достижения	льно)	,	,
этапа из	компетенций,	,		
n.6.1)	закрепленные за			
	практикой)			
1	2	3	4	5
ий	ожидания сторон в	медиативной	временной	медиативной
	отношении	процедуры.	регламент	процедуры;
	медиативной	Уметь:	проведения	правила
	процедуры.	устанавливать	процедуры	составления
	ПК-2.2	ожидания	медиации.	медиативного
	Определяет	сторон в	Уметь:	соглашения и
	совместно со	отношении	устанавливать	алгоритм его
	сторонами	медиативной	совместно со	выполнения.
	правила поведения	процедуры.	сторонами	Уметь:
	и временной	Владеть (или	правила	выяснять
	регламент	Иметь опыт	поведения и	спорные
	проведения	деятельности):	временной	вопросы и
	конкретной	навыками	регламент	истинные
	процедуры	регулировки	проведения	потребности
	медиации.	ожиданий	конкретной	сторон;
	ПК-2.3	сторон в	процедуры	обсуждать со
	Выявляет спорные	отношении	медиации.	сторонами
	вопросы и	медиативной	Владеть (или	спорных
	истинные	процедуры.	Иметь опыт	вопросов и
	потребности		деятельности):	вариантов
	сторон,		навыками	разрешения
	определяющие		регулировки	спора;
	результат		правил	составлять
	процедуры		поведения и	медиативное
	медиации.		временной	соглашение и
	ПК-2.4		регламент	алгоритм его
	Проводит		проведения	выполнения, а
	обсуждение со		конкретной	также действия
	сторонами		процедуры	сторон в случае
	спорных вопросов		медиации.	его
	и вариантов			невыполнения. Впадать (или
	разрешения спора, их исполнимости			Владеть (или Иметь опыт
				иметь опыт деятельности):
	и реалистичности. ПК-2.5			навыками
	Согласует со			регулировки
	сторонами			рег улировки спорных
	медиативное			вопросов и
	соглашение и			истинных
	алгоритм его			потребностей
	выполнения, а			сторон,
	выполнения, а	<u>l</u>	1	Cropon,

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	 генций
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной.			определяющие результат процедуры медиации; навыками регулировки спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности; навыками согласования со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или олной стороной
ПК-3/ завершающ ий	ПК-3.1 Анализирует рынок труда и персонал организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) ПК-3.2 Определяет требования к	е стратегии и структуру,	Знать: основные требования к вакантным должностям (профессиям, специальностям) . Уметь: определять требования к вакантным должностям (профессиям,	одной стороной. Знать: основы управленческой психологии. Уметь: определять круг вопросов, касающихся обеспечения персоналом подразделений, организаций. Владеть (или Иметь опыт деятельности):

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци и/ этап (указывает	оценивания компетенций (индикаторы	Пороговый уровень («удовлетворите	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ся название этапа из n.6.1)	достижения компетенций, закрепленные за	льно)		
	практикой)			
1	2	3	4	5
	вакантным должностям (профессиям, специальностям). ПК-3.3 Консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.	и рынок труда. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками анализа организационны х стратегий и структуры, особенностей организации работы на конкретных	специальностям) . Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выбора значимых требований к вакантным должностям (профессиям, специальностям)	навыками консультационн ой работы руководителей подразделений и организации по вопросам обеспечения персоналом.
		рабочих местах и рынок труда.		
ПК-4/	ПК-4.1	Знать:	Знать:	<i>Знать:</i> основы
Dananiiaiaii	B			
завершающ	Реализует	основные	основные	управленческой
завершающ ий	Реализует различные	основные способы и	основные правила	управленческой психологии;
_				
_	различные	способы и	правила	психологии;
_	различные способы и методы	способы и методы	правила проведения	психологии; основные
_	различные способы и методы привлечения	способы и методы привлечения	правила проведения собеседования,	психологии; основные правила
_	различные способы и методы привлечения персонала в	способы и методы привлечения персонала.	правила проведения собеседования, осуществления	психологии; основные правила проведения
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с	способы и методы привлечения персонала. Уметь:	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи.	психологии; основные правила проведения собеседования,
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2	способы и методы привлечения персонала. <i>Уметь:</i> осуществлять	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <i>Уметь:</i>	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <i>Уметь:</i> определять требования к проведению	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <i>Уметь:</i> определять
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <i>Уметь:</i>
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит	способы и методы привлечения персонала. <i>Уметь:</i> осуществлять выбор способов и методов привлечения	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <i>Уметь:</i> определять требования к проведению	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. <i>Уметь:</i> определять
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами.	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий,
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии,	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии,	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей);
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности):	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности.	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности):	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет соответствие	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных способов и	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с кандидатами на
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных способов и методов	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками проведения	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные
_	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов требованиям	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных способов и методов привлечения	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками проведения собеседования с	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с
-	различные способы и методы привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. ПК-4.2 Проводит собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи. ПК-4.3 Определяет соответствие кандидатов	способы и методы привлечения персонала. Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с поставленными задачами. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками реализации различных способов и методов	правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные должности с учетом их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками проведения	психологии; основные правила проведения собеседования, осуществления обратной связи. Уметь: определять требования вакантных должностей (профессий, специальностей); определять требования к проведению собеседования с кандидатами на вакантные

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	(профессий, специальностей).	поставленными задачами.	должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.	специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками установления соответствия кандидатов требованиям вакантных должностей (профессий, специальностей); навыками проведения собеседования с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с реализацией обратной связи.
ПК-5/	ПК-5.1	<i>Знать:</i> основы	<i>Знать:</i> основы	Знать: основы
завершающ	Составляет планы профессиональной карьеры работников. ПК-5.2 Разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала. ПК-5.3 Осуществляет подготовку и	планирования профессиональн ой карьеры работников. Уметь: определять планы профессиональн ой карьеры работников в зависимости от их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности):	планирования, методологии профессиональн ой карьеры работников. Уметь: определять планы, подбирать соответствующи е методические материалы и программы профессиональн ой карьеры работников в	планирования и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональн ой карьеры персонала. Уметь: осуществлять подбор мероприятий по развитию и построению профессиональн ой карьеры

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	гениий
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.	навыками составления планов профессиональн ой карьеры работников.	зависимости от их профессии, специальности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками составления планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала.	персонала. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками осуществления подготовки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональн ой карьеры персонала.
ПК-6/	ПК-6.1	Знать:	Знать: основы	<i>Знать:</i> основы
завершающ	Использует	корпоративные	делового	делового
***				делового
ий	эффективные	практики по	общения.	общения;
ИИ	эффективные корпоративные	практики по организации		
ИИ		-	общения.	общения;
ии	корпоративные	организации	общения. Уметь:	общения; основы
ии	корпоративные практики по	организации социального	общения. Уметь: осуществлять	общения; основы корпоративной
ии	корпоративные практики по организации	организации социального партнерства и	общения. Уметь: осуществлять подбор	общения; основы корпоративной социальной
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной	организации социального партнерства и социальной	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности	организации социального партнерства и социальной ответственности. <i>Уметь</i> : осуществлять	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке	организации социального партнерства и социальной ответственности. <i>Уметь</i> : осуществлять подбор	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных
ИИ	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных	организации социального партнерства и социальной ответственности. <i>Уметь:</i> осуществлять подбор эффективных	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, при организации взаимодействия с	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий
ИИ	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных	организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ.	организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, при организации взаимодействия с профессиональными союзами и	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной
ИИ	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2	организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики;
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует	организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с	организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны	организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников,	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и	организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности.	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников, общественными	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов,
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и другими	организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников, общественными организациями,	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и другими представительным	организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников, общественными организациями, государственны	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и другими представительным и органами	организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт деятельности):	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников, общественными организациями, государственны ми органами.	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и другими представительным и органами работников,	организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников, общественными организациями, государственны ми органами. Владеть (или	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и другими представительным и органами работников, общественными	организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками использования	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников, общественными организациями, государственны ми органами. Владеть (или Иметь опыт	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с
ии	корпоративные практики по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ. ПК-6.2 Организует взаимодействие с профессиональны ми союзами и другими представительным и органами работников,	организации социального партнерства и социальной ответственности. Уметь: осуществлять подбор эффективных корпоративных практик по организации социального партнерства и социальной ответственности. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками	общения. Уметь: осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников, общественными организациями, государственны ми органами. Владеть (или	общения; основы корпоративной социальной политики. Уметь: осуществлять подбор эффективных мероприятий корпоративной социальной политики; осуществлять подбор эффективных методов, приемов при организации взаимодействия с

Код	Показатели	Критерии и шкала	оценивания компе	генций
компетенци и/ этап (указывает ся название этапа из n.6.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за практикой)	Пороговый уровень («удовлетворите льно)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	органами. ПК-6.3 Определяет эффективность мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенность персонала данными мероприятиями.	практик по организации социального партнерства и социальной ответственности при разработке корпоративных социальных программ.	организации взаимодействия с профессиональн ыми союзами и другими представительны ми органами работников, общественными организациями, государственны ми органами.	представительными органами работников, общественными органами, государственными органами. Владеть (или Иметь опыт деятельности и другими представительными органами работников, общественными органами работников, общественными органами, государственными органами; навыками определения эффективности мероприятий корпоративной социальной политики, в том числе удовлетворенно сть персонала данными мероприятиями.

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в

процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 6.3 – Контрольные задания и иные материалы для оценки результатов обучения по практике (знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

Код компетенции/этап формирования компетенции в процессе освоения ОПОП ВО (указывается название этапа из п.6.1)	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
УК-1/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Характеристика руководителя практики от организации лидерских качеств обучающегося.
УК-2/ завершающий	Дневник практики. Отчет о практике. Графические материалы к отчету.
УК-4/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №1 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельного проведения диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения. Раздел отчета о практике — Результаты проведенного диагностического обследования уровня конфликтности сотрудников учреждения.
УК-6/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №2 по практической подготовке, предусматривающее выполнение обучающимся самостоятельной обработки и систематизации полученных данных с помощью профессиональных программных комплексов и информационных технологий. Разделы отчета о практике: — Анализ результатов диагностического обследования. - Оценка уровня конфликтности сотрудников учреждения, доминирующего типа реакции в конфликтной ситуации в сравнении с данными научных источников.
УК-7/ завершающий	Дневник практики. Типовое задание №3 по практической подготовке, предусматривающее анализ организационной среды на предмет потенциальной или реально существующей конфликтности на основе использования диагностического инструментария конфликтологической науки (количественных, качественных и количественно-качественных методов сбора и анализа информации). Раздел отчета о практике: — Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.
УК-8/	Дневник практики.

завершающий	Типовое задание №4 по практической подготовке, предусматривающее разработку комплекса профилактических мер по предупреждению конфликтов в данном коллективе на основе выделенных индикаторов конфликтной ситуации и (или) возможных конфликтных ситуаций. Раздел отчета о практике: — Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллективе организации.
ПК-1/	Дневник практики.
завершающий	Типовое задание №5 по практической подготовке,
	предусматривающее составление краткосрочного и
	долгосрочного прогноза развития ситуации в данной организации.
	организации. Раздел отчета о практике:
	 Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном
	коллективе организации.
ПК-2/	Дневник практики.
завершающий	Типовое задание №6 по практической подготовке, предусматривающее проведение посреднических конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса
	(при наличии реально существующей предконфликтной или конфликтной ситуации). Раздел отчета о практике:
	 Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном коллектива организации
ПК-3/	коллективе организации. Дневник практики.
завершающий	Типовое задание №6 по практической подготовке, предусматривающее проведение посреднических
	конфликтологических консультаций с сотрудниками организации или субъектами образовательного процесса
	(при наличии реально существующей предконфликтной
	или конфликтной ситуации).
	Раздел отчета о практике: — Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном
	 т екоменоиции по преоупрежоению конфликтов в оинном коллективе организации.
ПК-4/	Дневник практики.
завершающий	Типовое задание №7 по практической подготовке,
•	предусматривающее разработку, проведение и анализ
	практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.
	Раздел отчета о практике:
	 Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном
	коллективе организации.
ПК-5/	Дневник практики.
завершающий	Типовое задание №7 по практической подготовке, предусматривающее разработку, проведение и анализ практического занятия по конфликтологии с учетом современных средств, методов и технологий обучения.
	Раздел отчета о практике:
	– Рекомендации по предупреждению конфликтов в данном

	коллективе организации.		
ПК-6/	Дневник практики.		
завершающий	Разделы отчета о практике:		
	- Результаты проведенного диагностического		
	обследования уровня конфликтности сотрудников		
	учреждения.		
	- Анализ результатов проведенного диагностического		
	обследования.		
	- Оценка повышения или снижения уровня конфликтности		
	сотрудников учреждения.		
	- Краткосрочный и долгосрочный прогноз развития		
	ситуации.		
	Доклад обучающегося на промежуточной аттестации		
	(защита отчета о практике).		
	Презентация по материалам отчета о практике.		
	Ответы на вопросы по содержанию практики на		
	промежуточной аттестации.		

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций, закрепленных за производственной преддипломной практикой, осуществляется в форме текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение практики на месте ее проведения руководителем практики от организации.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета с оценкой. На зачет обучающийся представляет дневник практики и отчет о практике. Зачет проводится в виде устной защиты отчета о практике.

Таблица 6.4.1 – Шкала оценки отчета о практике и его защиты

№	Предмет оценки	Критерии оценки	Максимальный балл
1	Содержание отчета	Достижение цели и выполнение задач	1
	10 баллов	практики в полном объеме	
		Отражение в отчете всех предусмотренных	1
		программой практики видов работ,	
		связанных с будущей профессиональной	
		деятельностью	
		Владение актуальными нормативными	1
		правовыми документами и	
		профессиональной терминологией	
		Соответствие структуры и содержания	1
		отчета требованиям, установленным в п. 5	
		настоящей программы	
		Полнота и глубина раскрытия содержания	1

		разделов отчета	
		Достоверность и достаточность	1
		приведенных в отчете данных	1
		Правильность выполнения расчетов и	1
		измерений	
		Глубина анализа данных	1
		Обоснованность выводов и рекомендаций	1
		Самостоятельность при подготовке отчета	1
2	Оформление отчета	Соответствие оформления отчета	1
	2 балла	требованиям, установленным в п.5	
		настоящей программы	
		Достаточность использованных источников	1
3	Содержание и	Полнота и соответствие содержания	2
	оформление	презентации (графического материала)	
	презентации	содержанию отчета	
	(графического	Грамотность речи и правильность	2
	материала)	использования профессиональной	
	4 балла	терминологии	
4	Ответы на вопросы о	Полнота, точность, аргументированность	4
	содержании	ответов	
	практики, в том		
	числе на вопросы о		
	практической		
	подготовке (видах		
	работ, связанных с		
	будущей		
	профессиональной		
	деятельностью,		
	выполненных на		
	практике)		
	4 балла		

Баллы, полученные обучающимся, суммируются, соотносятся с уровнем сформированности компетенций и затем переводятся в оценки по 5-балльной шкале.

Таблица 6.4.2 — Соответствие баллов уровням сформированности компетенций и оценкам по 5-балльной шкале

Баллы	Уровень сформированности компетенций	Оценка по 5-балльной шкале (зачет с оценкой)
18-20	высокий	отлично
14-17	продвинутый	хорошо
10-13	пороговый	удовлетворительно
9 и менее	недостаточный	неудовлетворительно

7 Перечень учебной литературы и ресурсов сети «Интернет», необходимых для проведения практики

Основная литература:

- 1. Беленцов, Сергей Иванович. Конфликтология: учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск: ЮЗГУ, 2014. 183, [3] с. Текст: непосредственный.
- 2. Беленцов, С.И. Конфликтология: учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск: ЮЗГУ, 2014. 183, [3] с. Текст: электронный.
- 3. Зеленков, М. Ю. Конфликтология: учебник / М.Ю. Зеленков. Москва: Дашков и К°, 2015. 324 с. (Учебные издания для бакалавров). URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906. Текст: электронный.
- 4. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты: учебник / Т.Н. Кильмашкина. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юнити-Дана, 2015. 287 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392. Текст: электронный.
- 5. Конфликтология: учебник / под ред. В.П. Ратникова. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Юнити-Дана, 2015. 543 с. (Золотой фонд российских учебников). URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393. Текст: электронный.
- 6. Сорокина, Е. Г. Конфликтология в социальной работе: учебник / Е.Г. Сорокина, М.В. Вдовина. 2-е изд., стер. Москва: Дашков и К°, 2020. 282 с.: ил. (Учебные издания для бакалавров). URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573162 (дата обращения 11.05.2021). Режим доступа: по подписке. Текст: электронный.

Дополнительная литература:

- 7. Дубинин, Ю.В. Мастерство переговоров: учебник / Ю.В. Дубинин; Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации. 4-е изд., расш. и доп. Москва: Международные отношения, 2012. 320 с. Текст: непосредственный.
- 8. Конфликтология сфер социальной жизни: учебное пособие / под ред.: С.А. Сергеева, А.Л. Салагаева. Казань: Издательство КНИТУ, 2014. 468 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428029. Текст: электронный.
- 9. Лефевр, В.А. Алгебра конфликта / предисл. В.Н. Цыгичко. 3-е изд. М.: Либроком, 2009. 72 с. с. Текст: непосредственный.
- 10. Молокова, М.А. Конфликтология: учебное пособие / М.А. Молокова, О.И. Федорищева; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. Курск: ЮЗГУ, 2013. 184 с. Текст: непосредственный.

- 11. Молокова, М.А. Конфликтология: учебное пособие: обучающихся ПО направлению подготовки бакалавриата студентов, 081100.62 «Государственное муниципальное управление»] И М.А. Молокова, О. И. Федорищева; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск: ЮЗГУ, 2013. - 183 с. – Текст: электронный.
- 12. Никитина, Елена Александровна. Формирование позитивной Яконцепции студентов: от теории к практике: учебное пособие / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Юго-Западный государственный университет». Курск: ЮЗГУ, 2014. 107 с. Текст: непосредственный.
- 13. Никитина, Е.А. Формирование позитивной Я-концепции студентов: от теории к практике:]: учебное пособие: [для студентов, обучающихся по направлению подготовки 030300 «Психология»] / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск: ЮЗГУ, 2014. 107 с. Текст: электронный.
- 14. Степанов, Е.И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов: учебное пособие / Е.И. Степанов. М.: ЛКИ, 2008. 176 с. Текст: непосредственный.
- 15. Хасан, Б.И. Психология конфликта и переговоры: учебное пособие / Б.И. Хасан, П.А. Сергоманов. 4-е изд., стер. М.: Академия, 2008. 192 с. (Высшее профессиональное образование: Психология). Текст: непосредственный.
- 16. Чалдини, Р. Психология влияния/ Р. Чалдини. 4-е изд., перераб. и доп. СПб.: Питер, 2007. 288 с.: ил. (Мастера психологии). Текст: непосредственный.
- 17. Шейнов, В. П. Искусство управлять людьми / В.П. Шейнов. М.: АСТ, 2008. 512 с. (Библиотека практической психологии). Текст: непосредственный.

Перечень методических указаний

1. Практическая подготовка обучающихся: методические рекомендации о порядке прохождения практик для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология всех форм обучения / Юго-Зап. гос. унт; сост. Н.В. Тарасова. - Курск: ЮЗГУ, 2021. - 50 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <u>http://biblioclub.ru/</u> — электронно-библиотечная система «Университетская библиотека;

- 2. <u>http://diss.rsl.ru/</u> электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки;
 - 3. http://elibrary.ru научная электронная библиотека elibrary;
- 4. <u>http://www.consultant.ru/</u> справочно-правовая система КонсультантПлюс.

8 Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

- 1 Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн» http://biblioclub.ru
- 2 Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ http://dvs.rsl.ru
 - 3 Базы данных ВИНИТИ РАН http://viniti.ru

9 Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики

Для проведения практики используется технологическое и метрологическое оборудование конкретного предприятия (организации, учреждения), на базе которого она проводится:

- современная измерительная техника: устройства, позволяющие фиксировать параметры психодиагностических обследований (видеокамера, устройство психофизиологического тестирования, электронная система тестирования и т.п.);
- программные продукты, используемые в области конфликтологии (например: статистическая обработка информации с помощью программы «STATISTICA»).

Для осуществления практической подготовки обучающихся при реализации практики используются оборудование и технические средства обучения конкретных профильных организациий, в которых она проводится:

- современная измерительная техника: устройства, позволяющие фиксировать параметры психодиагностических обследований (видеокамера, устройство психофизиологического тестирования, электронная система тестирования и т.п.);
- программные продукты, используемые в области конфликтологии (например: статистическая обработка информации с помощью программы «STATISTICA»).

Для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике используется следующее материально-техническое оборудование:

- Hoytбyk ASUSX50VL РМД-Т2330/14/1024M/|16,
- ноутбук LENOWOG580 (59405173)202OM/40961500/DVD-S,
- проектор inFocusIN 124+(39945.45),
- диктофон цифровой SonyICD-PX312F,

- видеокамера Флеш PanasonicHC-V700,
- устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог»,
 - указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color.

10 Особенности организации и проведения практики для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Практика для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – OB3) организуется и проводится на основе индивидуального личностно ориентированного подхода.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ могут проходить практику как совместно с другими обучающимися (в учебной группе), так и индивидуально (по личному заявлению).

Определение места практики

Выбор мест прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с учетом требований их доступности для данной категории обучающихся. При определении места прохождения практики для инвалидов и лиц с ОВЗ учитываются рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в индивидуальной программе реабилитации инвалида (при наличии), относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для прохождения практики создаются специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений, а также с учетом выполняемых обучающимся-инвалидом или обучающимся с ОВЗ трудовых функций, вида профессиональной деятельности и характера труда.

Обучающиеся данной категории могут проходить практику в профильных организациях (на предприятиях, в учреждениях), определенных для учебной группы, в которой они обучаются, если это не создает им трудностей в прохождении практики и освоении программы практики.

При наличии необходимых условий для освоения программы практики и выполнения индивидуального задания (или возможности создания таких условий) практика обучающихся данной категории может проводиться в структурных подразделениях ЮЗГУ.

При определении места практики для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ особое внимание уделяется безопасности труда и оснащению (оборудованию) рабочего места. Рабочие места, предоставляемые профильной организацией, должны (по возможности) соответствовать следующим требованиям:

- для инвалидов по зрению-слабовидящих: оснащение специального рабочего места общим и местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций, видеоувеличителями, лупами;
- *для инвалидов по зрению-слепых*: оснащение специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью

использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение указанным лицом своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

- для инвалидов по слуху-слабослышащих: оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими;
- для инвалидов по слуху-глухих: оснащение специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения указанным лицом своего рабочего места и выполнения работы;
- для функций опорно-двигательного инвалидов с нарушением аппарата: оборудование, обеспечивающее реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия специальными приспособлениями при вставании, ДЛЯ управления обслуживания этого оборудования.

Особенности содержания практики

Индивидуальные задания формируются руководителем практики от университета с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья каждого конкретного обучающегося данной категории и должны соответствовать требованиям выполнимости и посильности.

При необходимости (по личному заявлению) содержание практики может быть полностью индивидуализировано (при условии сохранения возможности формирования у обучающегося всех компетенций, закрепленных за данной практикой).

Особенности организации трудовой деятельности обучающихся

Объем, темп, формы работы устанавливаются индивидуально для каждого обучающегося данной категории. В зависимости от нозологии максимально снижаются противопоказанные (зрительные, звуковые, мышечные и др.) нагрузки.

Применяются методы, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.Для предупреждения утомляемости обучающихся данной категории после каждого часа работы делаются 10-15-минутные перерывы.

Для формирования умений, навыков и компетенций, предусмотренных программой практики, производится большое количество

повторений (тренировок) подлежащих освоению трудовых действий и трудовых функций.

Особенности руководства практикой

Осуществляется комплексное сопровождение инвалидов и лиц с OB3 во время прохождения практики, которое включает в себя:

- учебно-методическую и психолого-педагогическую помощь и контроль со стороны руководителей практики от университета и от организации;
- корректирование (при необходимости) индивидуального задания и программы практики;
- помощь ассистента (ассистентов) и (или) волонтеров из числа работников профильной обучающихся или организации. обучающимся Ассистенты/волонтеры оказывают данной категории необходимую техническую помощь при входе в здания и помещения, в которых проводится практика, и выходе из них; размещении на рабочем месте; передвижении по помещению, в котором проводится практика; ознакомлении с индивидуальным заданием и его выполнении; оформлении дневника и составлении отчета о практике; общении с руководителями практики.

Особенности учебно-методического обеспечения практики

Учебные и учебно-методические материалы по практике представляются в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально (программа практики и индивидуальное задание на практику печатаются увеличенным шрифтом; предоставляются видеоматериалы и наглядные материалы по содержанию практики), с нарушениями зрения — аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Особенности проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Во время проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации разрешаются присутствие и помощь ассистентов (сурдопереводчиков, тифлосурдопереводчиков и др.) и (или) волонтеров и оказание ими помощи инвалидам и лицам с OB3.

Форма проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающемуся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа и (или) защиты отчета.

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в программу

практики

практики							
Номер из-	изме-	Номера заменен-	аннулирован-	но-	Всего	Дата	Основание для изменения и подпись лица,
менения	ненных	ных	ных	вых	страниц		проводившего изменения