

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Горюшкина Наталья Евгеньевна  
Должность: Декан ФЛиМК  
Дата подписания: 29.09.2025 14:13:06  
Уникальный программный ключ:  
5578df278a3250736b8dfc843952c85452e6d612

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере»**

**Целью преподавания** дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере» является: формирование целостного представления о переговорах в социально-трудовой сфере.

Задачи изучения дисциплины являются: овладение понятийно-категориальным аппаратом дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере», изучение видов конфликтов в организации, методов их диагностики и разрешения, эффективной межличностной коммуникации и построения межличностных взаимоотношений, с методами эффективного общения с людьми, осуществления деловой коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках; изучение методов работы в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; изучение методов самоорганизации и самообразования, реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3),
- способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) (УК-4),
- способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику (ПК-6).

Разделы дисциплины: «Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере», «Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере», «Структура переговорного процесса», «Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере», «Вступление в контакт и исследование», «Работа с возражениями», «Подготовка предложений», «Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере».

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

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

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

«31» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Переговоры в социально-трудовой сфере  
*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология  
*(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))*

направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты  
*наименование направленности (профиля, специализации)*  
и управление персоналом»




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

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки (специальности) 37.03.02 «Конфликтология», на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 25.06. 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины 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 № 1. ....31.08. 2021 г. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
доц. кандидат психологических наук  
Разработчики программы:  
доцент кафедры КиП  
/Директор научной библиотеки

 Е.А. Никитина  
 О.В. Чернышова  
 В.Г. Макаровская

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_.  
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук \_\_\_\_\_ Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_.  
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук \_\_\_\_\_ Е.А. Никитина



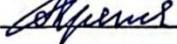
Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_.  
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук \_\_\_\_\_ Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_.  
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук \_\_\_\_\_ Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки (специальности) 37.03.02 «Конфликтология», на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 25.06. 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины 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 № 1. ....31.08. 2021 г. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

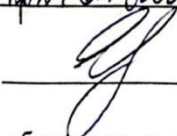
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
доц. кандидат психологических наук  
Разработчики программы:  
доцент кафедры КиП  
/Директор научной библиотеки

 Е.А. Никитина  
 О.В. Чернышова  
 В.Г. Макаровская


Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06. 2021 г., на заседании кафедры КиП № 1 от 31.08. 2021 г.  
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «18» 02. 2023 г., на заседании кафедры КиП № 1 от 30.08. 2023 г.  
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «17» 02. 2023 г., на заседании кафедры КиП № 1 от 17.06. 2023 г.  
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_  
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

\_\_\_\_\_ Е.А. Никитина

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

## **1.1 Цель дисциплины**

Формирование целостного представления о переговорах в социально-трудовой сфере.

## **1.2 Задачи дисциплины**

Основными задачами изучения дисциплины являются: овладение понятийно-категориальным аппаратом дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере», изучение видов конфликтов в организации, методов их диагностики и разрешения, эффективной межличностной коммуникации и построения межличностных взаимоотношений, с методами эффективного общения с людьми, осуществления деловой коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках; изучение методов работы в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; изучение методов самоорганизации и самообразования, реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

## **1.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		

УК-3	способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК 3.1 –определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<p><b>Знать:</b> социальные роли в команде, основы стратегии сотрудничества и достижения поставленной цели.</p> <p><b>Уметь:</b> определять социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества и достижения поставленной цели.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью определять социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели</p>
		УК 3.2 - при реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	<p><b>Знать:</b> методы и способы реализации своей роли в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.</p> <p><b>Уметь:</b> реализовывать свою роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью реализовывать свою роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды</p>
		УК-3.3 - анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	<p><b>Знать:</b> возможные последствия личных действий и поступков, методы планирования своих действий для достижения заданного результата.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью анализировать возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата</p>

УК-4	способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 - выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	<p><b>Знать:</b> стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия.</p> <p><b>Уметь:</b> выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия</p>
		УК-4.4 - представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	<p><b>Знать:</b> методы представления своей точки зрения в деловом общении в публичных выступлениях.</p> <p><b>Уметь:</b> представлять свою точку зрения в деловом общении в публичных выступлениях.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью представлять свою точку зрения в деловом общении в публичных выступлениях</p>

ПК-6	способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	ПК-6.2. - организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами	<b>Знать:</b> методы взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Уметь:</b> взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Владеть:</b> способностью взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами
------	--	---	--

## 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Переговоры в социально-трудовой сфере» является элективной дисциплиной, входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре

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

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

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	72,1
в том числе:	

лекции	36
лабораторные занятия	0
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	35,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

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

##### 4.1 Содержание дисциплины

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

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере»	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере». Научная работа отечественных и зарубежных ученых. Международный опыт регулирования социально-трудовых конфликтов
2	Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере	Конфликты в социально-трудовой сфере. Трудовой и коллективный договор. Статьей 27 Трудового кодекса Российской Федерации (о социальном партнерстве, коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров, соглашениях и их заключению и т.д.)
3	Структура переговорного процесса	Общая структура переговорного процесса. Составление плана переговоров. Устойчивое знание о видах переговоров в зависимости от процессуальных параметров и целей участников.
4	Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере	Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере. Основные требования и задачи, связанные с подготовкой к переговорам. Понимание основных составляющих для создания благоприятного климата отношений в процессе переговоров.
5	Вступление в контакт и исследование	Особенности вступления в контакт с различными деловыми партнерами . Определение лиц, принимающих решения. Способы исследования интересов деловых партнеров
6	Работа с возражениями	Работа с возражениями. Классификация типичных возражений . Способы преодоления типичных возражений
7	Подготовка предложений	Подготовка предложений . Определение достижимого

		результата на данном этапе переговоров. Мотивация деловых партнеров к принятию необходимых решений
8	Завершение переговоров	Завершение переговоров . Фиксация достигнутых договоренностей . Планирование дальнейших перспектив делового общения с субъектом переговоров
9	Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере	Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере. Создание и организация проектных групп по заявленным направлениям инновационной деятельности. Главной целью инновационной системы управления и переговоров в социально-трудовой сфере является обеспечение компаниям сотрудников, постоянно генерирующими инноваций во всех аспектах своей деятельности, их эффективное использование при создании условий для внедрения инноваций, социального и профессионального развития всех трудовых ресурсов во благо персонала, предприятия и общества.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра).	Компетенции
		Лек, час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере»	4	-	1	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Т.3.1. С.3.1 1-2 неделя	УК-3, УК-4, ПК-6
2	Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере	4	-	2	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Т.3.2. С.3.2 3-4 неделя	УК-3, УК-4, ПК-6
3	Структура переговорного процесса	4	-	3	У-1, У-2, У-6, МУ-1	Т.3.3. С.3.3 5-6 неделя	УК-3, УК-4, ПК-6
4	Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере	4	-	4	У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1	Т.3.4. С.3.4 7-8 неделя	УК-3, УК-4, ПК-6
5	Вступление в контакт и исследование	4	-	5	У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1	Т.3.5. С.3.5 9-10 недели	УК-3, УК-4, ПК-6
6	Работа с возражениями	4	-	6	У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, МУ-1	Т.3.6. С.3.6 11-12 недели	УК-3, УК-4, ПК-6
7	Подготовка предложений	4	-	7	У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1, МУ-2	Т.3.7. С.3.7 13-14 недели	УК-3, УК-4, ПК-6

8	Завершение переговоров	4	-	8	У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, МУ-1	Р. 15-16 неделя	УК-3, УК-4, ПК-6
9	Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере	4	-	9	У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, У-12, МУ-1	Коллоквиум 17-18 неделя	УК-3, УК-4, ПК-6

Т.3- тестовое задание, С.3. – ситуационная задача.

## 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере»	4
2	Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере	4
3	Структура переговорного процесса	4
4	Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере	4
5	Вступление в контакт и исследование	4
6	Работа с возражениями	4
7	Подготовка предложений	4
8	Завершение переговоров	4
9	Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере	4
	Итого:	36

## 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере»	1-2 неделя	4
2	Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере	3-4 неделя	4
3	Структура переговорного процесса	5-6 недели	4
4	Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере	7-8 недели	4
5	Вступление в контакт и исследование	9-10 недели	4
6	Работа с возражениями	11-12 недели	4
7	Подготовка предложений	13-14 недели	4
8	Завершение переговоров	15-16 недели	4

9	Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере	17-18 неделя	3,9
Итого:			35,9

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

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

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

*библиотекой университета:*

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

*кафедрой:*

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

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии**

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных компетенций

обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области.

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

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере»	Лекция-визуализация	4
2	Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере	Лекция с разбором конкретных ситуаций	4
3	Структура переговорного процесса	Метод анализа конкретных ситуаций	4
4	Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере	Решение ситуативных задач	4
Итого:			16

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и конфликтологический научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических и (или) лабораторных занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Социальная психология. Деловые коммуникации. Профессиональная этика конфликтолога	Управление персоналом. Психология управления. Основы коучинга и консалтинга. Основы бизнес-тренинга. Переговоры в социально-трудовой сфере. Особенности ведения различных видов переговоров. Учебно-ознакомительная практика.	Тренинг переговоров. Тренинг поведения в конфликте. Тренинг коммуникации. Производственная практика в профильных организациях.
УК-4 - способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации	Иностранный язык. Профессиональная этика конфликтолога. Основы подготовки и проведения переговорного процесса.	Психология управления. Роль процедур в переговорах: протокол и этикет. Управление персоналом. Деловой иностранный язык. Основы коучинга и	Тренинг переговоров. Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR). Тренинг поведения в конфликте. Тренинг коммуникации Организационное и

Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Деловые коммуникации	консалтинга. Основы бизнес-тренинга. Переговоры в социально- трудовой сфере. Особенности ведения различных видов переговоров. Учебно-ознакомительная практика. Учебная проектно-технологическая практика. Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	конфликтологическое консультирование. Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов. Производственная практика в профильных организациях. Производственная преддипломная практика
ПК-6 - способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Переговоры в социально- трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров		Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте. Тренинг коммуникации. Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика

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

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенции (индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3 / основной	УК 3.1 – определяет	<b>Знать:</b> основные социа	<b>Знать:</b> социальные роли	<b>Знать:</b> всеобщие социальные

	<p>свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p>льные роли в команде, основы стратегии сотрудничества и достижения поставленной цели.  <b>Уметь:</b> определять социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества и достижения поставленной цели.  <b>Владеть:</b> способностью определять основные социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p>в команде, основы стратегии сотрудничества и достижения поставленной цели.  <b>Уметь:</b> определять социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества и достижения поставленной цели.  <b>Владеть:</b> способностью определять социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p>роли в команде, основы стратегии сотрудничества и достижения поставленной цели.  <b>Уметь:</b> определять все социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества и достижения поставленной цели.  <b>Владеть:</b> способностью определять все социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели</p>
	<p>УК 3.2 - при реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы и способы реализации своей роли в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.  <b>Уметь:</b> реализовать свою основную роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов</p>	<p><b>Знать:</b> методы и способы реализации своей роли в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.  <b>Уметь:</b> реализовать свою роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.  <b>Владеть:</b> способностью реализовать</p>	<p><b>Знать:</b> все методы и способы реализации своей роли в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.  <b>Уметь:</b> реализовать свою роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.  <b>Владеть:</b> способностью реализовать</p>

		команды. <b>Владеть:</b> способность осуществлять свою основную роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды	свою роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды	анализировать свою роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды
	УК-3.3 - анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	<b>Знать:</b> основные возможные последствия личных действий и поступков, методы планирования своих действий для достижения заданного результата. <b>Уметь:</b> анализировать основные возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата. <b>Владеть:</b> способностью анализировать основные возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия	<b>Знать:</b> возможные последствия личных действий и поступков, методы планирования своих действий для достижения заданного результата. <b>Уметь:</b> анализировать возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата. <b>Владеть:</b> способностью анализировать возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата	<b>Знать:</b> все возможные последствия личных действий и поступков, методы планирования своих действий для достижения заданного результата. <b>Уметь:</b> анализировать все возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата. <b>Владеть:</b> способностью анализировать все возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата

		для достижения заданного результата		
УК-4 / основной	УК-4.1 - выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	<b>Знать:</b> основные стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке. <b>Уметь:</b> использовать на практике основные стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке. <b>Владеть:</b> способностью использовать на практике основные стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке	<b>Знать:</b> различные стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке. <b>Уметь:</b> использовать на практике различные стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке. <b>Владеть:</b> способностью использовать на практике различные стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке	<b>Знать:</b> все стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке. <b>Уметь:</b> использовать на практике все стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке. <b>Владеть:</b> способностью использовать на практике все стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке
	УК-4.4 - представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	<b>Знать:</b> основные методы представления своей точки зрения в деловом общении в публичных выступлениях. <b>Уметь:</b> представлять свою точку зрения в деловом общении в публичных выступлениях.	<b>Знать:</b> методы представления своей точки зрения в деловом общении в публичных выступлениях. <b>Уметь:</b> представлять свою точку зрения в деловом общении в публичных выступлениях. <b>Владеть:</b> способностью	<b>Знать:</b> все методы представления своей точки зрения в деловом общении в публичных выступлениях. <b>Уметь:</b> представлять свою точку зрения в деловом общении в публичных выступлениях. <b>Владеть:</b>

		<b>Владеть:</b> способностью представлять свою точку зрения в деловом общении в публичных выступлениях	представлять свою точку зрения в деловом общении в публичных выступлениях	способностью представлять свою точку зрения в деловом общении в публичных выступлениях
ПК-6 / основной	ПК-6.2. - организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представителями органами работников, общественными организациями, государственными органами	<b>Знать:</b> методы взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Уметь:</b> взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Владеть:</b> способностью взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами	<b>Знать:</b> методы взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Уметь:</b> взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Владеть:</b> способностью взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами	<b>Знать:</b> методы взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Уметь:</b> взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Владеть:</b> способностью взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами

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

**процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п\п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1.	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере»	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №1, СРС	Тестовые задания	№ 1-15	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 1	
2.	Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №2, СРС	Тестовые задания	№ 16-30	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 2	
3	Структура переговорного процесса	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №3, СРС	Тестовые задания	№ 31-45	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 3	
4	Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №4, СРС	Тестовые задания	№ 46-60	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 4	
5	Работа с возражениями	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №5, СРС	Тестовые задания	№ 61-75	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 5	
6	Работа с возражениями	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №6, СРС	Тестовые задания	№ 76-90	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 6	
7	Подготовка предложений	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №7, СРС	Тестовые задания	№ 91-105	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 7	
8	Завершение переговоров	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №8, СРС	Темы рефератов	№1 - 30	Согласно табл. 7.2

9	Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере	УК-3, ПК-6	УК-4,	Лекции, практическое занятие №9, СРС	Вопросы для коллоквиума	№ 1 - 40	Согласно табл. 7.2
---	---	---------------	-------	--	-------------------------	-------------	--------------------

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля успеваемости

### Примеры тестовых заданий:

Тема № 2 «Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере»

#### 1. Какие из перечисленных процессов регулируют нашу деятельность и поведение:

1. воля
2. память
3. мышление
4. эмоции.

#### 2. Адаптация -...

1. приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды.
2. особенность характера.
3. особенность темперамента

#### 3. Социальная адаптация-...

1. это постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; это результат этого процесса.
2. неумение общаться с людьми.
3. эмоции, чувства.

#### 4. Общение-...

1. сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.
2. профессиональная деятельность.
3. неумение разговаривать с людьми.

#### 5. Структура общения: ...

1. коммуникативная, интерактивная и перцептивная составляющие.
2. память, мышление.
3. восприятие, внимание.

Темы рефератов по теме № 4 «Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере».

1. Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере.
2. Основные требования и задачи, связанные с подготовкой к переговорам.
3. Понимание основных составляющих для создания благоприятного климата отношений в процессе переговоров

Пример вопросов для коллоквиума по теме № 9 «Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере»

1. Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере.
2. Создание и организация проектных групп по заявленным направлениям инновационной деятельности.
3. Обеспечение компаниям сотрудников, постоянно генерирующими инноваций во всех аспектах своей деятельности, их эффективное использование при создании условий для внедрения инноваций, социального и профессионального развития всех трудовых ресурсов во благо персонала, предприятия и общества.

### Ситуационная задача

Представьте, что вы работаете конфликтологом в администрации Курской области. В вашем отделе работает Петров В.И. Он ответственный и дисциплинированный сотрудник. В то же время он человек очень подозрительный, обидчивый и мнительный, ему все время кажется, что другие ущемляют его интересы, поступают по отношению к нему несправедливо. Из-за этого у него часто возникают конфликты с коллегами и руководством. Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как вести себя с таким человеком, чтобы общение с ним было более конструктивным? Определите акцентуацию характера Петрова В.И. Какая стратегия поведения его коллег будет способствовать более оптимальному взаимодействию с таким человеком?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

### Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового тестирования.

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

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

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

– на установление соответствия.

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

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

### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

1. Задание в закрытой форме:

Валидность – это...:                    А) способность методики к точному измерению изучаемого свойства личности;  
    Б) устойчивость показателей, получаемых с помощью данной методики;  
    В) пригодность методики для оценки именно того качества, для исследования которого она предназначена.

2. Задание в открытой форме:

Убеждение – это .....

3. Задание на установление правильной последовательности.

Установите последовательность:

Творчество – \_\_\_\_\_, результатом которой является создание \_\_\_\_\_ материальных и духовных ценностей. Оно предполагает наличие у личности \_\_\_\_\_, мотивов, знаний и умений, благодаря которым создается продукт, отличающийся новизной, оригинальностью, уникальностью.

А. новых.

Б. деятельность.

В. способностей.

4. Задание на установление соответствия.

Установите соответствие между термином и определением:

1. Когнитивная психология –	А. мозговой штурм, синектика, маевтика, индуцирование психоинтеллектуальной деятельности.
2. Фрустрация –	Б. способ группового решения проблемных задач, основанный на методе свободного ассоциирования, с целью получения максимально возможного количества новых идей и поиска правильного решения
3. Методы	В. психическое состояние человека, вызываемое объективными

коллективного творчества:	непреодолимыми трудностями, возникающими на пути к достижению цели или к решению задачи.
4. Мозговой штурм –	Г. научное направление, которое изучает процесс восприятия, переработки и хранения информации человеком.

Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, В, Г.

1 - ....

2 - ....

3 - ....

4 - ....

Компетентностно-ориентированная задача:

Представьте, что вы работаете конфликтологом в Юго-Западном государственном университете. Вы участвуете в проведении научно - практической конференции. Ваш начальник поручил Вам подготовить доклад «Методы и способы развития коммуникативных способностей». Напишите конспект доклада. Какие отечественные и зарубежные ученые внесли вклад в изучение этой проблемы? Какие существуют практические психологические рекомендации для развития коммуникативных способностей? Приведите примеры развития коммуникативных способностей у выдающихся социологов, психологов.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

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

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

– положение П 02.016–2018 Обально-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие № 1. Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%.	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%.

		Ситуационная задача не решена.		Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 2 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 3 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 4 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 5 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 6 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 7 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 8. Реферат	2	Неудовлетворительное выполнение реферата	5	Отличное выполнение реферата и его успешная защита
Практическое занятие № 9. Коллоквиум.	2	Неудовлетворительные ответы на вопросы коллоквиума	5	Отличные, полные ответы на вопросы коллоквиума
СРС	6	Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов менее 50%	3	Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов более 50%

Итого:	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого:	24		100	

Для *промежуточной аттестации*, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

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

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

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

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Кильмашкина, Т. Н. Конфликтология: социальные конфликты: учебник/ Т. Н. Кильмашкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 287 с. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник : [16+] / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шаркова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 238 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

3. Гуревич, П. С. Психология : учебник / П. С. Гуревич. – Москва : Юнити, 2015. – 319 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118130> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

4.Алдошина, М. И. Основы поликультурного образования : учебное пособие / М. И. Алдошина. – 3-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 260 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258893> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях: [учебное пособие] / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 2-е изд., перераб. – СПб. : Питер, 2009. - 304 с. – Текст : непосредственный.

6. Беленцов, С. И. Конфликтология: учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. – Курск: ЮЗГУ, 2014. - 187 с. – Текст : непосредственный.

7. Беленцов, С. И. Конфликтология: учебное пособие : [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. - Курск: ЮЗГУ, 2014. – 187 с. – Текст : электронный.

8. 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.

9. Молокова, М. А. Конфликтология : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 183 с.– Текст : электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Переговоры компромисса : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 27 с. – Текст: электронный.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:  
Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

Вопросы психолингвистики

Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления

Психопедагогика в правоохранительных органах

Советник в сфере образования

Социологические исследования

Университетская книга

Юридическая психология

В учебно-образовательном процессе используются плакаты, которые находятся на кафедре коммуникологии и психологии:

1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный».
2. Основные этапы психолого-педагогического исследования.
3. Основные направления развития западной конфликтологии.
4. Функции трудовых конфликтов.
5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта.
6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву).
7. Конфликтная ситуация.
8. Отрасли психологии.
9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу.
10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

### **Перечень информационных технологий**

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)
2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспресс-диагностики суицидального риска
3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»
4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;
5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»
6. ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система
7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;
13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;
14. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

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

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLibrary: <http://elibrary.ru>
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются *лекции и практические занятия*.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки рефератов, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий осуществляется текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов. При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях. Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия. При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к зачету* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до зачета не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;
- к зачету необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

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

Libreoffice операционная система Windows. Антивирус Касперского (или ESETNOD).

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

Ноутбук ASUSX50VL РМД-T2330/14/1024М/|16, ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocusIN 124+(39945.45), диктофон цифровой SonyICD-PX312F, видеочкамера ФлешPanasonicHC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color.

## **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**



		нных	рованных				подпись лица, проводившего изменения

**Аннотация к рабочей программе дисциплины  
«Переговоры в социально-трудовой сфере»**

Целью преподавания дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере» является: формирование целостного представления о переговорах в социально-трудовой сфере.

Задачи изучения дисциплины являются: овладение понятийно-категориальным аппаратом дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере», изучение видов конфликтов в организации, методов их диагностики и разрешения, эффективной межличностной коммуникации и построения межличностных взаимоотношений, с методами эффективного общения с людьми, осуществления деловой коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках; изучение методов работы в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; изучение методов самоорганизации и самообразования, реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3),
- способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) (УК-4),
- способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику (ПК-6).

Разделы дисциплины: «Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере», «Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере», «Структура переговорного процесса», «Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере», «Вступление в контакт и исследование», «Работа с возражениями», «Подготовка предложений», «Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере».

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

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

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

«31» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Переговоры в социально-трудовой сфере  
*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология  
*(цифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))*

направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты  
и управление персоналом»  
*наименование направленности (профиля, специализации)*



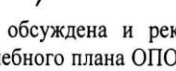
форма обучения очно-заочная  
*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2021


Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки (специальности) 37.03.02 «Конфликтология», на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от .... 25.06. 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины 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 № 1. .... 31.08, 2021 г. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
доц. кандидат психологических наук  
Разработчики программы:  
доцент кафедры КиП  
/ Директор научной библиотеки

 Е.А. Никитина  
 О.В. Чернышова  
 В.Г. Макаровская


Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» от 2021 г., на заседании кафедры КиП №1 от 25.08.2023.  
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 4 «21» от 2022 г., на заседании кафедры КиП №1 от 30.08.2024.  
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 2 «27» от 2020 г., на заседании кафедры КиП №16 от 27.06.2022.  
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_.  
Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

\_\_\_\_\_ Е.А. Никитина

## **5 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

### **5.1 Цель дисциплины**

Формирование целостного представления о переговорах в социально-трудовой сфере.

### **1.2 Задачи дисциплины**

Основными задачами изучения дисциплины являются: овладение понятийно-категориальным аппаратом дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере», изучение видов конфликтов в организации, методов их диагностики и разрешения, эффективной межличностной коммуникации и построения межличностных взаимоотношений, с методами эффективного общения с людьми, осуществления деловой коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках; изучение методов работы в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; изучение методов самоорганизации и самообразования, реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

### **5.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		

УК-3	способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК 3.1 –определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<p><b>Знать:</b> социальные роли в команде, основы стратегии сотрудничества и достижения поставленной цели.</p> <p><b>Уметь:</b> определять социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества и достижения поставленной цели.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью определять социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели</p>
		УК 3.2 - при реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	<p><b>Знать:</b> методы и способы реализации своей роли в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.</p> <p><b>Уметь:</b> реализовывать свою роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью реализовывать свою роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды</p>
		УК-3.3 - анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	<p><b>Знать:</b> возможные последствия личных действий и поступков, методы планирования своих действий для достижения заданного результата.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью анализировать возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата</p>

УК-4	<p>способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>УК-4.1 - выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия</p>	<p><b>Знать:</b> стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия.  <b>Уметь:</b> выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия.  <b>Владеть:</b> способностью выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптировать речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия</p>
		<p>УК-4.4 - представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях</p>	<p><b>Знать:</b> методы представления своей точки зрения в деловом общении в публичных выступлениях.  <b>Уметь:</b> представлять свою точку зрения в деловом общении в публичных выступлениях.  <b>Владеть:</b> способностью представлять свою точку зрения в деловом общении в публичных выступлениях</p>

ПК-6	способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	ПК-6.2. - организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами	<b>Знать:</b> методы взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Уметь:</b> взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Владеть:</b> способностью взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами
------	--	---	--

## **6 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Дисциплина «Переговоры в социально-трудовой сфере» является элективной дисциплиной, входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре

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

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

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	56,1
в том числе:	

лекции	28
лабораторные занятия	0
практические занятия	28
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	47,9
Контроль (подготовка к экзамену)	4
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

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

### 4.1 Содержание дисциплины

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

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере»	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере». Научная работа отечественных и зарубежных ученых. Международный опыт регулирования социально-трудовых конфликтов
2	Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере	Конфликты в социально-трудовой сфере. Трудовой и коллективный договор. Статьей 27 Трудового кодекса Российской Федерации (о социальном партнерстве, коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров, соглашениях и их заключению и т.д.)
3	Структура переговорного процесса	Общая структура переговорного процесса. Составление плана переговоров. Устойчивое знание о видах переговоров в зависимости от процессуальных параметров и целей участников.
4	Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере	Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере. Основные требования и задачи, связанные с подготовкой к переговорам. Понимание основных составляющих для создания благоприятного климата отношений в процессе переговоров.
5	Вступление в контакт и исследование	Особенности вступления в контакт с различными деловыми партнерами . Определение лиц, принимающих решения. Способы исследования интересов деловых партнеров
6	Работа с возражениями	Работа с возражениями. Классификация типичных возражений . Способы преодоления типичных возражений
7	Подготовка предложений	Подготовка предложений . Определение достижимого

		результата на данном этапе переговоров. Мотивация деловых партнеров к принятию необходимых решений
8	Завершение переговоров	Завершение переговоров . Фиксация достигнутых договоренностей . Планирование дальнейших перспектив делового общения с субъектом переговоров
9	Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере	Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере. Создание и организация проектных групп по заявленным направлениям инновационной деятельности. Главной целью инновационной системы управления и переговоров в социально-трудовой сфере является обеспечение компаниям сотрудников, постоянно генерирующими инноваций во всех аспектах своей деятельности, их эффективное использование при создании условий для внедрения инноваций, социального и профессионального развития всех трудовых ресурсов во благо персонала, предприятия и общества.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра).	Компетенции
		Лек, час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере»	2	-	1	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Т.3.1. С.3.1 1-2 неделя	УК-3, УК-4, ПК-6
2	Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере	2	-	2	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Т.3.2. С.3.2 3-4 неделя	УК-3, УК-4, ПК-6
3	Структура переговорного процесса	2	-	3	У-1, У-2, У-6, МУ-1	Т.3.3. С.3.3 5-6 неделя	УК-3, УК-4, ПК-6
4	Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере	2	-	4	У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1	Т.3.4. С.3.4 7-8 неделя	УК-3, УК-4, ПК-6
5	Вступление в контакт и исследование	4	-	5	У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1	Т.3.5. С.3.5 9-10 недели	УК-3, УК-4, ПК-6
6	Работа с возражениями	4	-	6	У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, МУ-1	Т.3.6. С.3.6 11-12 недели	УК-3, УК-4, ПК-6
7	Подготовка предложений	4	-	7	У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1, МУ-2	Т.3.7. С.3.7 13-14 недели	УК-3, УК-4, ПК-6

8	Завершение переговоров	4	-	8	У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, МУ-1	Р. 15-16 неделя	УК-3, УК-4, ПК-6
9	Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере	4	-	9	У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, У-12, МУ-1	Коллоквиум 17-18 неделя	УК-3, УК-4, ПК-6

Т.3- тестовое задание, С.3. – ситуационная задача.

## 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере»	2
2	Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере	2
3	Структура переговорного процесса	2
4	Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере	2
5	Вступление в контакт и исследование	4
6	Работа с возражениями	4
7	Подготовка предложений	4
8	Завершение переговоров	4
9	Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере	4
	Итого:	28

## 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере»	1-2 неделя	4
2	Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере	3-4 неделя	4
3	Структура переговорного процесса	5-6 недели	4
4	Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере	7-8 недели	4
5	Вступление в контакт и исследование	9-10 недели	6
6	Работа с возражениями	11-12 недели	6
7	Подготовка предложений	13-14 недели	6
8	Завершение переговоров	15-16 недели	6

9	Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере	17-18 неделя	7,9
Итого:			47,9

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

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

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

*библиотекой университета:*

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

*кафедрой:*

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

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии**

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных компетенций

обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области.

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

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере»	Лекция-визуализация	4
2	Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере	Лекция с разбором конкретных ситуаций	4
Итого:			8

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и конфликтологический научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических и (или) лабораторных занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Социальная психология. Деловые коммуникации. Профессиональная этика конфликтолога	Управление персоналом. Психология управления. Основы коучинга и консалтинга. Основы бизнес-тренинга. Переговоры в социально-трудовой сфере. Особенности ведения различных видов переговоров. Учебно-ознакомительная практика.	Тренинг переговоров. Тренинг поведения в конфликте. Тренинг коммуникации. Производственная практика в профильных организациях.
УК-4 - способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Иностранный язык. Профессиональная этика конфликтолога. Основы подготовки и проведения переговорного процесса. Деловые коммуникации	Психология управления. Роль процедур в переговорах: протокол и этикет. Управление персоналом. Деловой иностранный язык. Основы коучинга и консалтинга. Основы бизнес-тренинга. Переговоры в социально- трудовой	Тренинг переговоров. Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR). Тренинг поведения в конфликте. Тренинг коммуникации Организационное и конфликтологическое консультирование. Методы обоснования решений в управлении и разрешении

		сфере. Особенности ведения различных видов переговоров. Учебно-ознакомительная практика. Учебная проектно-технологическая практика. Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика	конфликтов. Производственная практика в профильных организациях. Производственная преддипломная практика
ПК-6 - способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику	Психология управления Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Переговоры в социально- трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров		Антикризисное управление в организации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте. Тренинг коммуникации. Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика

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

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенции (индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3 / основной	УК 3.1 – определяет свою роль в команде, исходя из стратегии	<b>Знать:</b> основные социальные роли в команде, основы стратегии сотрудничества	<b>Знать:</b> социальные роли в команде, основы стратегии сотрудничества	<b>Знать:</b> все социальные роли в команде, основы стратегии сотрудничества

	<p>сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p>и достижения поставленной цели.  <b>Уметь:</b> определять социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества и достижения поставленной цели.  <b>Владеть:</b> способностью определять социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p>и достижения поставленной цели.  <b>Уметь:</b> определять социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества и достижения поставленной цели.  <b>Владеть:</b> способностью определять социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p>и достижения поставленной цели.  <b>Уметь:</b> определять все социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества и достижения поставленной цели.  <b>Владеть:</b> способностью определять все социальные роли в команде, выработать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели</p>
	<p>УК 3.2 - при реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы и способы реализации своей роли в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.  <b>Уметь:</b> реализовать свою основную роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.  <b>Владеть:</b> способностью реализовать</p>	<p><b>Знать:</b> методы и способы реализации своей роли в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.  <b>Уметь:</b> реализовать свою роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.  <b>Владеть:</b> способностью реализовать свою роль в команде с учетом интересов,</p>	<p><b>Знать:</b> все методы и способы реализации своей роли в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.  <b>Уметь:</b> реализовать свою роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды.  <b>Владеть:</b> способностью реализовать свою роль в команде с учетом</p>

		свою основную роль в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех членов команды	особенностей поведения всех членов команды	интересов, особенностей поведения всех членов команды
	УК-3.3 - анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	<b>Знать:</b> основные возможные последствия личных действий и поступков, методы планирования своих действий для достижения заданного результата. <b>Уметь:</b> анализировать основные возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата. <b>Владеть:</b> способностью анализировать основные возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата	<b>Знать:</b> возможные последствия личных действий и поступков, методы планирования своих действий для достижения заданного результата. <b>Уметь:</b> анализировать возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата. <b>Владеть:</b> способностью анализировать возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата	<b>Знать:</b> все возможные последствия личных действий и поступков, методы планирования своих действий для достижения заданного результата. <b>Уметь:</b> анализировать все возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата. <b>Владеть:</b> способностью анализировать все возможные последствия личных действий и поступков, планировать свои действия для достижения заданного результата

<p>УК-4 / основной</p>	<p>УК-4.1 - выбирает стиль делового общения на государстве нном языке РФ и иностранно м языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодейст вия</p>	<p><b>Знать:</b> основные стили делового общения на государственно м языке РФ и иностранном языке. <b>Уметь:</b> использовать на практике основ ные стили делового общения на государственно м языке РФ и иностранном языке. <b>Владеть:</b> способностью использовать на практике основные стили делового общения на государственно м языке РФ и иностранном языке</p>	<p><b>Знать:</b> различные стили делового общения на государственно м языке РФ и иностранном языке. <b>Уметь:</b> использовать на практике различн ые стили делового общения на государственно м языке РФ и иностранном языке. <b>Владеть:</b> способностью использовать на практике различные стили делового общения на государственно м языке РФ и иностранном языке</p>	<p><b>Знать:</b> все стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке. <b>Уметь:</b> использовать на практике все стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке. <b>Владеть:</b> способностью использовать на практике все стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке</p>
	<p>УК-4.4 - представляе т свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы представления своей точки зрения в деловом общении в публичных выступлениях. <b>Уметь:</b> представлять свою точку зрения в деловом общении в публичных выступлениях. <b>Владеть:</b> способностью представлять свою точку</p>	<p><b>Знать:</b> методы представления своей точки зрения в деловом общении в публичных выступлениях. <b>Уметь:</b> представлять свою точку зрения в деловом общении в публичных выступлениях. <b>Владеть:</b> способностью представлять свою точку зрения в деловом</p>	<p><b>Знать:</b> все методы представления своей точки зрения в деловом общении в публичных выступлениях. <b>Уметь:</b> представлять свою точку зрения в деловом общении в публичных выступлениях. <b>Владеть:</b> способностью представлять свою точку зрения в</p>

		зрения в деловом общении в публичных выступлениях	общении в публичных выступлениях	деловом общении в публичных выступлениях
ПК-6 / основной	ПК-6.2. - организует взаимодействие с профессиональными союзами и другими представителями органами работников, общественными организациями, государственными органами	<b>Знать:</b> методы взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Уметь:</b> взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Владеть:</b> способностью взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами	<b>Знать:</b> методы взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Уметь:</b> взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Владеть:</b> способностью взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами	<b>Знать:</b> методы взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Уметь:</b> взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями. <b>Владеть:</b> способностью взаимодействовать с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, государственными органами

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

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п\п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
3.	Теоретические основы дисциплины «Переговоры в социально-трудовой сфере»	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №1, СРС	Тестовые задания	№ 1-15	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 1	
4.	Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №2, СРС	Тестовые задания	№ 16-30	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 2	
3	Структура переговорного процесса	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №3, СРС	Тестовые задания	№ 31-45	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 3	
4	Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №4, СРС	Тестовые задания	№ 46-60	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 4	
5	Работа с возражениями	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №5, СРС	Тестовые задания	№ 61-75	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 5	
6	Работа с возражениями	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №6, СРС	Тестовые задания	№ 76-90	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 6	
7	Подготовка предложений	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №7, СРС	Тестовые задания	№ 91-105	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 7	
8	Завершение переговоров	УК-3, УК-4, ПК-6	Лекции, практическое занятие №8, СРС	Темы рефератов	№1 - 30	Согласно табл. 7.2

9	Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере	УК-3, ПК-6	УК-4,	Лекции, практическое занятие №9, СРС	Вопросы для коллоквиума	№ 1 - 40	Согласно табл. 7.2
---	---	---------------	-------	--	-------------------------	-------------	--------------------

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля успеваемости

### Примеры тестовых заданий:

Тема № 2 «Особенности конфликтов в социально-трудовой сфере»

#### 1. Какие из перечисленных процессов регулируют нашу деятельность и поведение:

1. воля
2. память
3. мышление
4. эмоции.

#### 2. Адаптация -...

1. приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды.
2. особенность характера.
3. особенность темперамента

#### 3. Социальная адаптация-...

1. это постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; это результат этого процесса.
2. неумение общаться с людьми.
3. эмоции, чувства.

#### 4. Общение-...

1. сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.
2. профессиональная деятельность.
3. неумение разговаривать с людьми.

#### 5. Структура общения: ...

1. коммуникативная, интерактивная и перцептивная составляющие.
2. память, мышление.
3. восприятие, внимание.

Темы рефератов по теме № 4 «Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере».

4. Подготовка к переговорам в социально-трудовой сфере.
5. Основные требования и задачи, связанные с подготовкой к переговорам.
6. Понимание основных составляющих для создания благоприятного климата отношений в процессе переговоров

Пример вопросов для коллоквиума по теме № 9 «Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере»

4. Современные инновационные технологии переговоров в социально-трудовой сфере.
5. Создание и организация проектных групп по заявленным направлениям инновационной деятельности.
6. Обеспечение компаниям сотрудников, постоянно генерирующими инноваций во всех аспектах своей деятельности, их эффективное использование при создании условий для внедрения инноваций, социального и профессионального развития всех трудовых ресурсов во благо персонала, предприятия и общества.

### Ситуационная задача

Представьте, что вы работаете конфликтологом в администрации Курской области. В вашем отделе работает Петров В.И. Он ответственный и дисциплинированный сотрудник. В то же время он человек очень подозрительный, обидчивый и мнительный, ему все время кажется, что другие ущемляют его интересы, поступают по отношению к нему несправедливо. Из-за этого у него часто возникают конфликты с коллегами и руководством. Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как вести себя с таким человеком, чтобы общение с ним было более конструктивным? Определите акцентуацию характера Петрова В.И. Какая стратегия поведения его коллег будет способствовать более оптимальному взаимодействию с таким человеком?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

### Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового тестирования.

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

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

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

– на установление соответствия.

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

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

### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

1. Задание в закрытой форме:

Валидность – это...:                    А) способность методики к точному измерению изучаемого свойства личности;  
    Б) устойчивость показателей, получаемых с помощью данной методики;  
    В) пригодность методики для оценки именно того качества, для исследования которого она предназначена.

2. Задание в открытой форме:

Убеждение – это .....

3. Задание на установление правильной последовательности.

Установите последовательность:

Творчество – \_\_\_\_\_, результатом которой является создание \_\_\_\_\_ материальных и духовных ценностей. Оно предполагает наличие у личности \_\_\_\_\_, мотивов, знаний и умений, благодаря которым создается продукт, отличающийся новизной, оригинальностью, уникальностью.

А. новых.

Б. деятельность.

В. способностей.

4. Задание на установление соответствия.

Установите соответствие между термином и определением:

1. Когнитивная психология –	А. мозговой штурм, синектика, маевтика, индуцирование психоинтеллектуальной деятельности.
2. Фрустрация –	Б. способ группового решения проблемных задач, основанный на методе свободного ассоциирования, с целью получения максимально возможного количества новых идей и поиска правильного решения
3. Методы	В. психическое состояние человека, вызываемое объективными

коллективного творчества:	непреодолимыми трудностями, возникающими на пути к достижению цели или к решению задачи.
4. Мозговой штурм –	Г. научное направление, которое изучает процесс восприятия, переработки и хранения информации человеком.

Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, В, Г.

1 - ....

2 - ....

3 - ....

8 - ....

Компетентностно-ориентированная задача:

Представьте, что вы работаете конфликтологом в Юго-Западном государственном университете. Вы участвуете в проведении научно - практической конференции. Ваш начальник поручил Вам подготовить доклад «Методы и способы развития коммуникативных способностей». Напишите конспект доклада. Какие отечественные и зарубежные ученые внесли вклад в изучение этой проблемы? Какие существуют практические психологические рекомендации для развития коммуникативных способностей? Приведите примеры развития коммуникативных способностей у выдающихся социологов, психологов.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

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

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

– положение П 02.016–2018 Обально-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие № 1. Тестовое задание и ситуационная задача.	0	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%.	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%.

		Ситуационная задача не решена.		Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 2 . Тестовое задание и ситуационная задача.	0	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 3 . Тестовое задание и ситуационная задача.	0	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 4 . Тестовое задание и ситуационная задача.	0	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 5 . Тестовое задание и ситуационная задача.	0	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 6 . Тестовое задание и ситуационная задача.	0	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 7 . Тестовое задание и ситуационная задача.	0	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 8. Реферат	0	Неудовлетворительное выполнение реферата	5	Отличное выполнение реферата и его успешная защита
Практическое занятие № 9. Коллоквиум.	0	Неудовлетворительные ответы на вопросы коллоквиума	5	Отличные, полные ответы на вопросы коллоквиума
СРС	0	Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов менее 50%	3	Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов более 50%

Итого:	0		36	
Посещаемость	0		14	
Зачет	0		60	
Итого:	0		100	

Для *промежуточной аттестации*, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

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

Максимальное количество баллов за тестирование - 60 баллов.

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

### **8.1 Основная учебная литература**

4. Кильмашкина, Т. Н. Конфликтология: социальные конфликты / Т. Н. Кильмашкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 287 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник : [16+] / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шаркова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 238 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

6. Гуревич, П. С. Психология : учебник / П. С. Гуревич. – Москва : Юнити, 2015. – 319 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118130> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

4. Алдошина, М. И. Основы поликультурного образования : учебное пособие / М. И. Алдошина. – 3-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 260 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258893> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях : [учебное пособие] / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 2-е изд., перераб. – СПб. : Питер, 2009. - 304 с. – Текст : непосредственный.

6. Беленцов, С. И. Конфликтология : учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. – Курск : ЮЗГУ, 2014. - 187 с. – Текст : непосредственный.

7. Беленцов, С. И. Конфликтология : учебное пособие : [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. - Курск: ЮЗГУ, 2014. – 187 с. – Текст : электронный.

8. 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.

10. Молокова, М. А. Конфликтология : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 183 с. – Текст : электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Переговоры компромисса : [Электронный ресурс] : методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология для всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Электрон. текстовые дан. (412 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2015. - 27 с. - Б. ц.

2. Переговоры компромисса : [Электронный ресурс] : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Электрон. текстовые дан. (415 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 27 с. - Б. ц.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:  
Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

Вопросы психолингвистики  
Менеджмент в России и за рубежом  
Проблемы управления  
Психопедагогика в правоохранительных органах  
Советник в сфере образования  
Социологические исследования  
Университетская книга  
Юридическая психология

В учебно-образовательном процессе используются плакаты, которые находятся на кафедре коммуникологии и психологии:

1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный».
2. Основные этапы психолого-педагогического исследования.
3. Основные направления развития западной конфликтологии.
4. Функции трудовых конфликтов.
5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта.
6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву).
7. Конфликтная ситуация.
8. Отрасли психологии.
9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу.
10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

#### **Перечень информационных технологий**

- 15.ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)
- 16.ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспересс-диагностики суицидального риска
- 17.ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспересс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»
- 18.ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;
- 19.ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»
- 20.ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система
- 21.ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
- 22.ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
- 23.ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
- 24.ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
- 25.ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
- 26.ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;

27. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98»  
Диагностика межличностных отношений;
28. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой)  
Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

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

5. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://biblioclub.ru/>
6. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLibrary: <http://elibrary.ru>
8. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

### **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются *лекции и практические занятия*.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки рефератов, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий осуществляется текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов. При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях. Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой.

Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия. При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к зачету* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до зачета не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;
- к зачету необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

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

Libreoffice операционная система Windows. Антивирус Касперского (или ESETNOD).

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

Ноутбук ASUSX50VL РМД-Т2330/14/1024М/16, ноутбук LENOVOG580 (59405173)2020М/40961500/DVD-S, проектор inFocusIN 124+(39945.45), диктофон цифровой SonyICD-PX312F, видеочамера ФлешPanasonicHC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color.

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место,

передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменений	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменных	замененных	аннулированных	новых			

