

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛиМК

Дата подписания: 07.04.2019 г.

Уникальный программный ключ:

abd894de8ff3e434f187d4ddc5d14b3be87fda3ff663e010c359e4ba6bb821c5e

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры»

Целью преподавания дисциплины является рассмотрение общей проблематики конфликтологии, развитие мотивации у студентов к освоению будущей профессии и построению деловой карьеры, ознакомление студентов с понятием конфликта, его разновидностями, а также с методологией и методами конфликтологии, субъектами конфликта, его структуры, процесса (возникновение, развитие), понятием управления конфликтом.

Задачи изучения дисциплины:

- формирование первоначальных представлений о конфликтологии как науке и практике;
- ознакомление с основными положениями теории конфликта, современными исследованиями в данном направлении;
- изучение основных отраслей конфликтологии;
- развитие умения анализировать собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности;
- формирование общей системы знаний о формах конфликтного взаимодействия, причинах и условиях порождающих конфликт, основных способах и методах предупреждения и разрешения конфликтов;
- открытие перспективы для самопознания и становления профессионально значимых и важных качеств личности;
- развитие умения определять пути и способы профессионального саморазвития;
- формирование мотивации адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора;
- формирование представлений о социальной значимости будущей профессии и об основных направлениях построения карьеры.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ОПК-3 Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия

ОПК-4 Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений

ОПК-5 Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

ОПК-6 Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией

ОПК-7 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры

Разделы дисциплины:

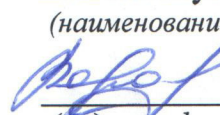
«Предмет и методы исследования конфликтологии. Становление конфликтологии как науки», «Внутриличностный конфликт: понятие, виды, причины, последствия», «Межличностный и межгрупповой виды конфликтов», «Управление профессиональной карьерой».

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета
лингвистики и межкультур-
ной коммуникации
(наименование ф-та, полностью)

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

« 29 » сентября 20 24 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Введение в направление подготовки и планирование

профессиональной карьеры
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология,
(шифр и наименование направления подготовки)

направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом»
(наименование направленности (профиля))

форма обучения очная

ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образо-
вания

Рабочая программа дисциплины составлена:

- в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология базового направления подготовки, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 840;
- с учетом ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом сопрягаемого направления подготовки, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;
- на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология направления подготовки, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 27.03.2024).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования на совместном заседании выпускающих кафедр кафедры коммуникологии и психологии кафедры экономики, управления и аудита (наименования выпускающих кафедр по базовому и сопрягаемому направлениям подготовки) (протокол № 10 от 29.03.24).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии
(наименование выпускающей кафедры по базовому направлению подготовки)
К. псих.н., доцент
(уч. степень, уч. звание) _____ Е.А. Никитина

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита
(наименование выпускающей кафедры по сопрягаемому направлению подготовки)
Д.э.н., профессор
(уч. степень, уч. звание) _____ Е.А. Бессонова

Разработчик программы
К. психол. н
(уч. степень, уч. звание) _____ Т.В. Иванова

Согласовано: на заседании кафедры коммуникологии и психологии
(наименование кафедры)
(протокол № 10 от 29.03.24).

Зав. кафедрой _____ Е.А. Никитина

Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

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

1.1 Цель дисциплины

Цель дисциплины – рассмотрение общей проблематики конфликтологии, развитие мотивации у студентов к освоению будущей профессии и построению деловой карьеры, ознакомление студентов с понятием конфликта, его разновидностями, а также с методологией и методами конфликтологии, субъектами конфликта, его структуры, процесса (возникновение, развитие), понятием управления конфликтом.

1.2 Задачи дисциплины

Задачами дисциплины являются:

- формирование первоначальных представлений о конфликтологии как науке и практике;
- ознакомление с основными положениями теории конфликта, современными исследованиями в данном направлении;
- изучение основных отраслей конфликтологии;
- развитие умения анализировать собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности;
- формирование общей системы знаний о формах конфликтного взаимодействия, причинах и условиях порождающих конфликт, основных способах и методах предупреждения и разрешения конфликтов;
- открытие перспективы для самопознания и становления профессионально значимых и важных качеств личности;
- развитие умения определять пути и способы профессионального саморазвития;
- формирование мотивации адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора;
- формирование представлений о социальной значимости будущей профессии и об основных направлениях построения карьеры.

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

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<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-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Знать: основные категории конфликтологии, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможные способы работы с ними, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности; Уметь: определять основные технологии урегулирования конфликта и условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтом и миром, Владеть (или Иметь опыт деятельности): знаниями об основных категориях конфликтологии, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, условиях, обеспечивающих предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром при выполнении профессиональной деятельности
		УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определения	Знать: задачи профессиональной деятельности и способы их решения с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности Уметь: находить способы решения задач профессиональ-

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</p>	<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикатора- ми достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
		<p>необходимых ре- сурсов для их вы- полнения</p>	<p>ной деятельности на основе информационной и библио- графической культуры и с учетом основных требований информационной безопасно- сти Владеть (или Иметь опыт деятельности): способами решения задач профессио- нальной деятельности на ос- нове информационной и биб- лиграфической культуры и с учетом основных требований информационной безопасно- сти</p>
		<p>УК-6.3 Использует основ- ные возможности и инструменты не- прерывного образо- вания (образование в течение всей жиз- ни) для собствен- ных потребностей с учетом личностных возможностей, вре- менной перспекти- вы развития дея- тельности и требо- ваний рынка труда</p>	<p>Знать: о социальной значимо- сти профессии конфликтоло- га, осознавать мотивы выпол- нения профессиональной дея- тельности, повышения своей квалификации понятие о са- моорганизации и самообразо- вании Уметь: использовать разно- образные приемы и методы о самоорганизации и самообра- зовании при построении карьеры и реализации профессио- нальной деятельности кон- фликтолога; Владеть (или Иметь опыт деятельности): разнообраз- ными приемами и методами самоорганизации и самообра- зовании при построении карьеры и реализации профессио- нальной деятельности кон- фликтолога</p>
ОПК-3	Способен разработа- ть программы, снижающие уро- вень конфликтно- генности в соци- альных сообще-	ОПК-3.1 Выявляет и анали- зирует объектив- ные, организацион- но-управленческие, социально-	<p>Знать: Специфику конфликта в организации. Особенности организационных, производ- ственных, трудовых конфлик- тов. Уметь: выявлять и анализи-</p>

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</p>	<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
	ствах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия	психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность социальной группы	<p>ровать объективные организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтность организации.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): основами выявления и анализа объективных организационно-управленческих, социально-психологических и личностных условий и факторов, влияющих на конфликтность в организации.</p>
		<p>ОПК-3.3</p> <p>Определяет и разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтности в социальных сообществах</p>	<p>Знать: Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов.</p> <p>Уметь: определять и разрабатывать рекомендации и мероприятия по снижению конфликтности в социальных сообществах</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): основными способами определения и разработки рекомендаций и мероприятий по снижению конфликтности в социальных сообществах</p>
ОПК-4	Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений	<p>ОПК-4.2</p> <p>Использует технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений</p>	<p>Знать: основные технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений</p> <p>Уметь: использовать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования</p>

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</p>	<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикатора- ми достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
			<p>социально-партнерских отношений</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): основными технологиями разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений</p>
		<p>ОПК-4.3 Выстраивает социально-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта</p>	<p>Знать: основные принципы и способы построения социально-партнерских отношений на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта</p> <p>Уметь: выстраивать социально-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): способами построения социально-партнерских отношений на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта</p>
ОПК-5	Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами	<p>ОПК-5.1 Применяет основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации</p>	<p>Знать: основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации</p> <p>Уметь: применять основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): основными правилами и принципами ведения переговорного процесса и медиации</p>
		<p>ОПК-5.2 Выбирает и использует инструментарий (тактики, стра-</p>	<p>Знать: инструментарий (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставлен-</p>

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</p>	<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикатора- ми достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
		тегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач	<p>ных задач</p> <p>Уметь: выбирать и использовать инструментарий (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): основным инструментарием переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач</p>
ОПК-6	Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией	ОПК-6.1 Анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности	<p>Знать: профессионально важные навыки, умения, способности конфликтолога, способности их диагностики и развития</p> <p>Уметь: диагностировать и развивать профессионально важные навыки, умения, способности конфликтолога.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками диагностики и развития профессионально важных навыков, умений, способностей конфликтолога.</p>
		ОПК-6.2 Определяет пути и способы профессионального саморазвития	<p>Знать: историю развития и становления своей профессии, а также все основные принципы в области своей профессиональной деятельности;</p> <p>сферы работы конфликтолога;</p> <p>виды карьеры и модели карьерных процессов;</p> <p>концепции развития и управления карьерой, жизненные циклы и этапы карьеры.</p> <p>Уметь: использовать разнообразные способы и приемы</p>

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</p>	<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикатора- ми достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
			<p>формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации.</p> <p>Владеть: способами и приемами формирования профессиональной мотивации при построении карьеры, повышении своей квалификации.</p>
		<p>ОПК-6.3 Демонстрирует готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора</p>	<p>Знать: основные этические правила, приемы и методы установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов</p> <p>Уметь: применять приемы и методы установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.</p>
ОПК-7	<p>Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры</p>	<p>ОПК-7.1 Учитывает этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в организациях разного типа</p>	<p>Знать: этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в организациях разного типа</p> <p>Уметь: учитывать этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в организациях разного типа</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): этическими нормами в процессе выполне-</p>

<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>		
			ния профессиональных функций в организациях разного типа

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

Дисциплина имеет практико-ориентированный характер.

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

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

Таблица 3 – 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	54
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	35,9

Виды учебной работы	Всего, часов
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 предусмотрен
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	Предмет и методы исследования конфликтологии. Становление конфликтологии как науки.	Понятийный аппарат конфликтологии. Ее предмет и объект. Исследовательские методы науки о конфликте. Формирование конфликтологических идей. Развитие отечественной конфликтологии. Понятие и сущность конфликта. Объект и предмет конфликта. Подходы к классификации конфликтов. Противоречие интересов как фундаментальная причина конфликтов. Объективные и личностные факторы возникновения конфликтов. Функции конфликта: конструктивные и деструктивные. Предконфликтная ситуация. Открытый конфликт. Предупреждение конфликтов. Разрешение конфликтов.
2	Внутриличностный конфликт: понятие, виды, причины, последствия.	Понятие и сущность внутриличностного конфликта. Виды внутриличностных конфликтов. Причины и последствия внутриличностного конфликта. Способы предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов. Условия предупреждения внутриличностных конфликтов. Конфликтогенная роль стрессов. Стрессоустойчивость как фактор предупреждения конфликтов.
3	Межличностный и межгрупповой виды конфликтов.	Особенности межличностного конфликта. Межличностные конфликты в семье. Межличностные конфликты в педагогическом процессе. Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов. Организационные конфликты. Производственные конфликты. Трудовые конфликты в организации. Политические конфликты. Этнические конфликты.

4	Управление профессиональной карьерой.	Жизненные планы и карьера. Суть категории «карьера». Виды карьеры. Модели карьерных процессов. Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами. Организация как субъект управления карьерными процессами. Индивид как субъект управления карьерой. Управлению персоналом и карьерными процессами в организации. Организационные моменты управления карьерными процессами. Нетрадиционные формы развития карьер. Концепции развития и управления карьерой персонала. Процедура отбора и найма на работу. Набор и ввод работника в должность. Жизненные циклы и этапы карьеры. Планирование карьерных процессов в организации. Система планирования карьеры. Методы и системы оценки работы. Стратегии проведения оценок. Виды должностного перемещения работников. Дисциплинарные перемещения работников. Способы анализа собственной профессиональной деятельности, своих профессионально-важных навыков, умений и способностей. Пути и способы профессионального саморазвития. Обратная связь со стороны супервизора как способ профессионального роста.
---	---------------------------------------	---

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	Предмет и методы исследования конфликтологии. Становление конфликтологии как науки.	6	0	№ 1, 2	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Т, СЗ, К 1-4 неделя	УК-6, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7
2	Внутриличностный конфликт: понятие, виды, причины, последствия.	6	0	№ 3, 4	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Т, СЗ, К 5-9 неделя	УК-6, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7
3	Межличностный и межгрупповой виды конфликтов.	6	0	№ 5, 6	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Т, СЗ, К 10-13неделя	УК-6, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7
4	Управление профессиональной карьерой.	6	0	№ 7, 8,	У-1, У-2, У-8, У-9, МУ-1	Т, СЗ, К 14-18 неделя	УК-6, ОПК-3, ОПК-4,

				9			ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7
--	--	--	--	---	--	--	---------------------------

Т – тестирование; СЗ – решение ситуационной задачи; К – коллоквиум

4.2 Практические занятия

Таблица 4.2 – Практические занятия

№	Наименование лабораторной работы	Объем, час.
1	2	3
1	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	2
2	Саморазвитие и планирование карьеры	2
3	Методы и технологии рекрутмента	2
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации.	2
5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	2
6	Профессиональные стандарты	2
7	Основы поиска работы в сети интернет	2
8	Получение и развитие гибких навыков и надпрофессиональных компетенций	2
9	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	2
Итого		18

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.	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	1-2 неделя	4
2.	Саморазвитие и планирование карьеры	3-4 неделя	4
3.	Методы и технологии рекрутмента	5-6 неделя	4
4.	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации.	7-8 неделя	4
5.	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	9-10 неделя	4
6.	Профессиональные стандарты	11-12 неделя	4
7.	Основы поиска работы в сети интернет	13-14 неде-	4

		ля	
8.	Получение и развитие гибких навыков и надпрофессиональных компетенций	15-16 неделя	4
9.	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	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 коммуникологии и психологии в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников университета.

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;

- методических указаний к выполнению практических занятий 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. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования и компетентностного подхода предусматривает ши-

рокое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных и общепрофессиональных компетенций обучающихся.

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	2	3	4
1	Практическое занятие «Саморазвитие и планирование карьеры»	Решение ситуационных задач. Тренинг	2
2	Практическое занятие «Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации»	Решение ситуационных задач	2
Итого:			4

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и (или) 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, правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических 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, решение ситуационных задач);

– 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

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), практики, при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Введение в направления подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология Основы подготовки и проведения переговорного процесса Профессиональная этика	Организационная конфликтология и психология	Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога Организационное консультирование Основы коучинга и консалтинга Психология профессионального развития
ОПК-3 Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия	Введение в направления подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология безопасности Социальная психология Общая конфликтология Учебно-	Организационная конфликтология и психология Профилактика уровня конфликтности в социальных сообществах	Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога

	ознакомительная практика		
ОПК-4 Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений	Введение в направления подготовки и планирование профессиональной карьеры Общая конфликтология Учебно-ознакомительная практика	Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология и психология Профилактика уровня конфликтности в социальных сообществах	
ОПК-5 Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами	Введение в направления подготовки и планирование профессиональной карьеры Основы подготовки и проведения переговорного процесса Учебно-ознакомительная практика	Технологии урегулирования конфликтов	Тренинг переговоров
ОПК-6 Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией	Введение в направления подготовки и планирование профессиональной карьеры Психология Учебно-ознакомительная практика	Организационная конфликтология и психология	
ОПК-7 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	Введение в направления подготовки и планирование профессиональной карьеры Профессиональная этика Учебно-ознакомительная практика	Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология и психология	

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закреплённые за практикой)	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовл.»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5	6
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни / <i>начальный</i>	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием акту-	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
		Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-6.	Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.	Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.	Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.

	альности и определения необходимых ресурсов для их выполнения УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образование в течение всей жизни) для собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, не развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, развиты на элементарном уровне.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, хорошо развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, доведены до автоматизма.
ОПК-3 Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах, укрепляющие систему без-	ОПК-3.1 Выявляет и анализирует объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на кон-	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.

опасности и мирные способы взаимодействия / <i>начальный</i>	<p>фликтогенность социальной группы</p> <p>ОПК-3.3</p> <p>Определяет и разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтности в социальных сообществах</p>	<p>Уметь:</p> <p>демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-3.</p>	<p>Уметь:</p> <p>в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3.</p>	<p>Уметь:</p> <p>сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3.</p>	<p>Уметь:</p> <p>хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3.</p>
		<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <p>навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, не развиты.</p>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <p>навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, развиты на элементарном уровне.</p>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <p>навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, хорошо развиты.</p>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <p>навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, доведены до автоматизма.</p>
ОПК-4/ Способен реализовать технологи разрешения межличностных, корпоративных и социальных трудовых конфликтов, конструиру-	ОПК-4.2 Использует технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений	<p>Знать:</p> <p>демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-4. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.</p>	<p>Знать:</p> <p>демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-4. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p>	<p>Знать:</p> <p>демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-4. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p>	<p>Знать:</p> <p>демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-4. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p>

вания социально-партнерских отношений / <i>начальный</i>	ОПК-4.3 Выстраивает социальные-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта	Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-4.	Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4.	Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4.	Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4.
		Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4, не развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4, развиты на элементарном уровне.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4, хорошо развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4, доведены до автоматизма.
ОПК-5 Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами / <i>начальный</i>	ОПК-5.1 Применяет основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации ОПК-5.2 Выбирает и использует инструментарий (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-5. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-5. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-5. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-5. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
		Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-5.	Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении	Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5.	Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5.

			умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5.		
		Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5, не развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5, развиты на элементарном уровне.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5, хорошо развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5, доведены до автоматизма.
ОПК-6 Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под supervision / начальным	ОПК-6.1 Анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности ОПК-6.2 Определяет пути и способы профессионального саморазвития ОПК-6.3 Демонстрирует готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обрат-	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
		Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-6.	Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6.	Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6.	Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6.
		Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таб-	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указ-	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указ-	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указ-

	ную связь со стороны супервизора	лице 1.3 для ОПК-6, не развиты.	занные в таблице 1.3 для ОПК-6, развиты на элементарном уровне.	лице 1.3 для ОПК-6, хорошо развиты.	лице 1.3 для ОПК-6, доведены до автоматизма.
ОПК-7 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры / <i>начальный</i>	ОПК-7.1 Учитывает этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в организациях различного типа	Знать: демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно.	Знать: демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	Знать: демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	Знать: демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.
		Уметь: демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-7.	Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.	Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.	Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.
		Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, не развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, развиты на элементарном уровне.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, хорошо развиты.	Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, доведены до автоматизма.

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	2	3	4	5	6	7
1	Предмет и методы исследования конфликтологии. Становление конфликтологии как науки.	УК-6, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ ситуационные задачи; вопросы для коллоквиума	№1-14 №1 №1-2	Согласно табл.7.2
2	Внутриличностный конфликт: понятие, виды, причины, последствия.	УК-6, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ ситуационные задачи; вопросы для коллоквиума	№1-14 №2 №1-2	Согласно табл.7.2
3	Межличностный и межгрупповой виды конфликтов.	УК-6, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ ситуационные задачи; вопросы для коллоквиума	№1-14 №3 №1-2	Согласно табл.7.2
4	Управление профессиональной карьерой.	УК-6, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7	Лекция, практическое занятие, СРС	БТЗ ситуационные задачи; вопросы для коллоквиума	№1-14 №4 №1-2	Согласно табл.7.2

7.3.1 Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

а) Вопросы и задания в тестовой форме по разделу (теме) 1. «Предмет и методы исследования конфликтологии. Становление конфликтологии как науки»

1. Кому принадлежат эти слова: «Не ты против меня, а мы вместе против проблемы?»

- а) К. Юнгу
 б) З. Фрейду
 в) В. Франку
2. Главным показателем конструктивного конфликта является:
- а) способность сохранять и развивать целостность системы
 б) возможность избежать конфликта
 в) конфликт без слишком агрессивных действий участников
3. Что относится к деструктивным функциям конфликта?
- а) установлению равновесия в обществе
 б) применение жестоких тактик соперничества
 в) стимулирование адаптации социальной системы
4. Как называют усиление конфликта, когда люди пытаются разрешить конфликт с помощью соперничества, стремясь добиться выгоды за счет другого, они используют такие действия и контрдействия, которые усиливают конфликт?
- а) эскалацией конфликта
 б) прогрессированием конфликта
 в) динамикой конфликта
5. Какая проблема занимает ключевое место в поиске путей предупреждения конфликтов, их конструктивного завершения?
- а) выявление места и времени протекания конфликта
 б) выявление участников конфликта
 в) выявления причин возникновения конфликтов
6. Что можно отнести к числу объективных причин конфликта:
- а) психологическую несовместимость участников конфликта
 б) разные характеры участников конфликта
 в) обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений, установок
7. С чем связаны субъективные причины конфликтов:
- а) индивидуальными психологическими особенностями оппонентов, которые приводят к тому, что они выбирают именно конфликтный способ взаимодействия
 б) неудовлетворительными условиями труда
 в) неудобным рабочим графиком
8. Можно ли назвать правомерным жесткое разделение объективных и субъективных причин конфликтов?
- а) да б) нет в) только при рассмотрении производственного конфликта
9. Несоответствие структуры организации решаемым задачам возникает по причине:
- а) сотрудники часто болеют
 б) задачи и деятельность фирмы непрерывно изменяется
 в) руководитель достаточно авторитарный
10. С чем связаны личностно-функциональные причины конфликтов?
- а) неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности б) трудным характером и придирками руководителя
 в) плохими условиями рабочего места сотрудника
11. Научное представление о деструктивной функции конфликта появляется, после того как (выделите три факта):
-

12. Факторы и причины конфликтов носят объективно-субъективный характер и могут быть объединены в 4 группы:
- 1)
 2)
 3)
 4)

13. Соотнесите причины конфликта и их значение:

А) Ситуативно-управленческие причины	1) Обусловлены неоптимальностью функциональных связей организации с внешней средой; между структурными элементами организации; между отдельными работниками.
Б) Личностно-функциональные причины	2) Обусловлены неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности любая работа требует определённых профессиональных знаний и опыта.
В) Функционально-организационные причины	3) Обусловлены ошибками, допускаемыми руководителями и подчинёнными в процессе решения управленческих и других задач.

б) Производственная задача по разделу (теме) 3: «Межличностный и межгрупповой виды конфликтов»

Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний, она расплакалась. Как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения?

Проанализируйте ситуацию. Каковы причины данной конфликтной ситуации? Что должно сделать руководство предприятия, чтобы конфликтная ситуация не перешла в конфликт и укладывалась в нормы этики и морали? Возможна ли здесь помощь профессионального конфликтолога или посредника?

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

7.3.2 Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

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

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

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) 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.

а) Примеры типовых заданий для теоретической части зачета (тестирования)

Задание в открытой форме:

Управление конфликтом предполагает умение: _____.

Задание в закрытой форме:

Отличие урегулирование конфликта и разрешения конфликта:

а) в устранении противоречия между оппонентами принимает участие третья сторона.

б) в устранении противоречия между оппонентами принимает участие руководитель организации

в) устранение противоречия невозможно

Задание на установление правильной последовательности:

Установите последовательность этапов разрешения конфликта:

А. Аналитический этап

Б. Определение критериев разрешения конфликта

В. Прогнозирование вариантов разрешения конфликта Г. Контроль эффективности собственных действий

Д. Мероприятия по реализации намеченного плана

Задание на установление соответствия:

Установите соответствие между видом карьеры и его значением:

А) Центростремительная карьера	1) Переход от более низкой ступени к более высокой должности
Б) Вертикальная карьера	2) Перемещение из одной профессиональной области в другую без повышения уровня иерархии

В) Горизонтальная карьера	3) Неочевидный тип карьеры, возможный при наличии серьезных деловых связей для ограниченного круга работников
Г) Трудовая карьера	4) Продвижение по карьерной лестнице и совершенствование человеком своих рабочих навыков

б) Примеры типовых заданий для практической части зачета

Ситуационная задача:

У владельца частного предприятия работает 200 человек. Дела у фирмы идут хорошо. Для лучшего объединения коллектива, руководитель решает провести праздник за городом. Выезд назначен на пятницу. В программу праздника входит награждение лучших сотрудников, вручение подарков, обед, развлечение.

Часть подчиненных отпросилась у руководителя, мотивируя это разными причинами. В последствии выяснилось, что они этот день (пятницу) провели на своих дачах. В фирме это вызвало брожения, хотя сам праздник удался.

Проанализируйте ситуацию в организации. Определите вид конфликта, его причины, предмет конфликта. Какой выход из конфликта вы можете предложить? Могут ли конкретные действия руководителя играть ключевую роль в разрешении конфликта? Если да, то какие?

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 «О балльно-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
1	2	3	4	5
Практическое занятие 1 (Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ. Саморазвитие и планирование карьеры) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практическому занятию	8	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практическому занятию
Практическое занятие 2 (Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства. Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практическому занятию	8	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практическому занятию
Практическое занятие 3 (Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда. Профессиональные стандарты) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практическому занятию	8	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практическому занятию
Практическое занятие 4 (Основы поиска работы в сети Интернет. Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций. Программы набора молодых специалистов и стажировки)	3	Выполнил, но не ответил или неполно ответил на какой-либо вопрос по практическому занятию	8	Выполнил, правильно и полно ответил на все вопросы по практическому занятию

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
рвовк международных и российских корпораций) БТЗ, ситуационная задача, вопросы коллоквиума				
СРС	12		24	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде 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 компетентностно-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. Магомедова, П.К. Конфликтология: учебное пособие / П.К. Магомедова, Р.Р. Алиева, Ш.И. Булуева. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019. - 381 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428> (дата обращения 30.03.2024) . - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
2. Сорокина, Е.Г. Конфликтология в социальной работе: учебник / Е.Г. Сорокина, М.В. Вдовина. - 2-е изд., стер. - Москва: Дашков и К°, 2020. - 282 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573162> (дата обращения 30.03.2024) . - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
3. Скибицкий, Э.Г. Управление конфликтами в профессиональной деятельности: учебное пособие: / Э.Г. Скибицкий, Е.Т. Китова; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019. – 196 с. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576528> (дата обращения: 10.03.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

4. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология: учебник / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский; под общ. ред. Ф. И. Шаркова; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 5-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2023. – 236 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710098> (дата обращения: 30.03.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

5. Алдошина, М.И. Основы поликультурного образования: учебное пособие / М.И. Алдошина. - 3-е изд. - Москва; Берлин: Директ- Медиа, 2014. 260 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258893> (дата обращения 30.03.2024) . - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

6. Беленцов, С. И. Конфликтология: учебное пособие /С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск: ЮЗГУ, 2014. - 183 с. – Текст : электронный.

7. Захарова, Л. Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Москва: Логос, 2012. - 431 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424> (дата обращения 30.03.2024) - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8. Иванова, Е. Н. Конфликтологическое консультирование: учебное пособие / Е. Н. Иванова. - Новосибирск: НГТУ, 2012. - 151 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228964> (дата обращения 30.03.2024) . - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

9. Учебник по направлению Конфликтология / В.Н. Коновалов, Н.А. Безвербная, И.П. Чернобровкин [и др.]; под науч. ред. В. Н. Коновалова, С.А. Мартиросян. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2011. – 312 с.– URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241092> (дата обращения: 25.03.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры: 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. Т.В. Иванова. - Курск: ЮЗГУ, 2021. - 33 с. - Текст: электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Профессиональный психологический инструментарий:

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 MMPI»
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.

Учебно-наглядные пособия:

11. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»
12. Основные этапы психолого-педагогического исследования
13. Основные направления развития западной конфликтологии
14. Функции трудовых конфликтов
15. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта
16. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву)
17. Конфликтная ситуация
18. Отрасли психологии
19. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу
20. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

Журналы в библиотеке университета: Психологический журнал
Известия Юго-Западного государственного университета. Серия
«Лингвистика и педагогика»

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

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://www.biblioclub.ru>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://elibrary.kstu.kursk.ru>
4. Электронно-библиотечная система «Лань» коллекции изданий гуманитарного профиля и периодические издания (бесплатный контент): <http://e.lanbook.com/>
5. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия и положения каждой новой темы; важные положения аргументируются и иллюстрируются примерами из практики; объясняется практическая значимость изучаемой темы; делаются выводы; даются рекомендации для самостоятельной работы по данной теме. На лекциях необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных вопросов. В ходе лекции студент должен конспектировать учебный материал. Конспектирование лекций – сложный вид работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это лично студентом в режиме реального времени в течение лекции. Не следует стремиться записать лекцию дословно. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем кратко записать ее. Желательно заранее оставлять в тетради пробелы, куда позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно внести дополнительные записи. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, который преподаватель дает в начале лекционного занятия. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале.

Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологией. Работу с конспектом лекции целесообразно проводить непосредственно после ее прослушивания, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях. Работа с конспектом лекции предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Изучение вопросов, выносимых за

рамки лекционных занятий, предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы, указанной в п.8.2.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины продолжается на практических занятиях, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. При работе с источниками и литературой необходимо:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;
- обобщать полученную информацию, оценивать прочитанное;
- фиксировать основное содержание прочитанного текста; формулировать устно и письменно основную идею текста; составлять план, формулировать тезисы.

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. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю. Обязательным элементом самостоятельной работы по дисциплине является самоконтроль. Одной из важных задач обучения студентов способам и приемам самообразования является формирование у них умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля приучает студентов к планированию учебного труда, способствует углублению их внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей. Самоконтроль включает:

- оперативный анализ глубины и прочности собственных знаний и умений;
- критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заметить и исправить свои ошибки. Формы самоконтроля могут быть следующими:

- устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;
- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;
- пересказ с опорой на иллюстрации, чертежи, схемы, таблицы, опорные положения.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине необходимо повторить основные теоретические положения каждой изученной темы и основные термины, самостоятельно решить несколько типовых компетентностно-ориентированных задач.

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

Аудиторные занятия по дисциплине проводятся в учебной аудитории для проведения занятий лекционного типа и лаборатории кафедры коммунологии и психологии оснащенных стандартной учебной мебелью (столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя; доска).

Для организации образовательного процесса применяются технические средства обучения: ноутбук ASUSX50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocusIN 124+(39945.45), диктофон цифровой SonyICD-PX312F, видеочамера Флеш PanasonicHC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color, телевизор TV Витязь, видеоманитофон Philips, музыкальный центр LGF-5865AX, системный блок iCe12000|256CDRW| ASUC MB, монитор 17Samsung 765 MB<0.20,50-160Hz,1600x1200@68Hz.

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, прочесть задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

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