

**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 » марта 20 24 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Введение в направления 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 психологи

(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)



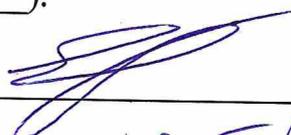
Т.В. Иванова

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	<b>Знать:</b> 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; <b>Уметь:</b> определять основные технологии урегулирования конфликта и условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтом и миром, <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> 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	<b>Знать:</b> задачи профессиональной деятельности и способы их решения с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности <b>Уметь:</b> 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 <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> 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><b>Знать:</b> о социальной значимо- сти профессии конфликтоло- га, осознавать мотивы выпол- нения профессиональной дея- тельности, повышения своей квалификации понятие о са- моорганизации и самообразо- вании <b>Уметь:</b> использовать разно- образные приемы и методы о самоорганизации и самообра- зовании при построении карьеры и реализации профессио- нальной деятельности кон- фликтолога; <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> 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 конфликто- генности в соци- альных сообще-	ОПК-3.1 Выявляет и анали- зирует объектив- ные, организацион- но-управленческие, социально-	<p><b>Знать:</b> Специфику конфликта в организации. Особенности организационных, производ- ственных, трудовых конфлик- тов. <b>Уметь:</b> 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><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> 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><b>Знать:</b> Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов.</p> <p><b>Уметь:</b> определять и разрабатывать рекомендации и мероприятия по снижению конфликтности в социальных сообществах</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> 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><b>Знать:</b> основные технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений</p> <p><b>Уметь:</b> 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><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> 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><b>Знать:</b> основные принципы и способы построения социально-партнерских отношений на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта</p> <p><b>Уметь:</b> выстраивать социально-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> 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	ОПК-5.1 Применяет основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации	<p><b>Знать:</b> основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации</p> <p><b>Уметь:</b> применять основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> основными правилами и принципами ведения переговорного процесса и медиации</p>
		ОПК-5.2 Выбирает и использует инструментарий (тактики, стра-	<p><b>Знать:</b> 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	ных задач <b>Уметь:</b> выбирать и использовать инструментарий (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> основным инструментарием переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач
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	<b>Знать:</b> профессионально важные навыки, умения, способности конфликтолога, способы их диагностики и развития <b>Уметь:</b> диагностировать и развивать профессионально важные навыки, умения, способности конфликтолога. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками диагностики и развития профессионально важных навыков, умений, способностей конфликтолога.
		ОПК-6.2 Определяет пути и способы профессионального саморазвития	<b>Знать:</b> историю развития и становления своей профессии, а также все основные принципы в области своей профессиональной деятельности; сферы работы конфликтолога; виды карьеры и модели карьерных процессов; концепции развития и управления карьерой, жизненные циклы и этапы карьеры. <b>Уметь:</b> использовать разнообразные способы и приемы

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

<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 направления 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. Особенности межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Типология межгрупповых конфликтов. 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 карьеры. Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой. 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	2	3	4	5	6	7	8
1	Предмет и методы исследования конфликтологии. Становление конфликтологии как науки.	6	0	№ 1	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	№ 2	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	№ 3	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 карье-	6	0	№ 4	У-1, У-2, У-8, У-9, МУ-	Т, СЗ, К 14-18 неделя	УК-6, ОПК-3,

	рой.				1		ОПК-4, 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	Предмет и методы исследования конфликтологии. Становление конфликтологии как науки.	4
2	Внутриличностный конфликт: понятие, виды, причины, последствия.	4
3	Межличностный и межгрупповой виды конфликтов.	4
4	Управление профессиональной карьерой.	6
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.	Предмет и методы исследования конфликтологии. Становление конфликтологии как науки.	1-4 неделя	8
2.	Внутриличностный конфликт: понятие, виды, причины, последствия.	5-9 неделя	8
3.	Межличностный и межгрупповой виды конфликтов.	10-13 неделя	8
4.	Управление профессиональной карьерой.	14-18 неделя	11,9
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 широкое 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	Практическая работа раздела «Внутриличностный конфликт: понятие, виды, причины, последствия»	Решение ситуационных задач	2
2	Практическая работа раздела «Межличностный и межгрупповой виды конфликтов»	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-ознакомительная практика	Организационная конфликтология и психология Профилактика уровня конфликтности в социальных сообществах	Управление проектами и программами в деятельности конфликтолога
ОПК-4 Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отноше-	Введение в направления подготовки и планирование профессиональной карьеры Общая конфликтология Учебно-ознакомительная	Технологии урегулирования конфликтов Организационная конфликтология и психология Профилактика уровня конфликтности в социальных сообществах	

ний	практика		
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	Показатели	Критерии и шкала оценивания компетенций
-----	------------	---

компетенции/ этап	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закреплённые за практикой)	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-	<b>Знать:</b> 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. <b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для УК-6.	<b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. <b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.	<b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. <b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6.	<b>Знать:</b> 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. <b>Уметь:</b> 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	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, не развиты.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, развиты на элементарном уровне.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, хорошо развиты.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> 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-	<b>Знать:</b> 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.	<b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	<b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	<b>Знать:</b> 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>	фликтогенность социальной группы  ОПК-3.3 Определяет и разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтности в социальных сообществах	<b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-3.	<b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3.	<b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3.	<b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3.
		<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, не развиты.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, развиты на элементарном уровне.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, хорошо развиты.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, доведены до автоматизма.
ОПК-4/ Способен реализовать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социальных трудовых конфликтов, конструировать	ОПК-4.2 Использует технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений	<b>Знать:</b> 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.	<b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-4. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	<b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-4. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	<b>Знать:</b> 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.

вания социально-партнерских отношений / <i>начальный</i>	ОПК-4.3 Выстраивает социально-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта	<b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-4.	<b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4.	<b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4.	<b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4.
		<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4, не развиты.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4, развиты на элементарном уровне.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-4, хорошо развиты.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> 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 инструкторий (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач	<b>Знать:</b> 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.	<b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-5. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	<b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-5. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	<b>Знать:</b> 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.
		<b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-5.	<b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении	<b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5.	<b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5.

			умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5.		
		<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5, не развиты.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5, развиты на элементарном уровне.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-5, хорошо развиты.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> 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-	<b>Знать:</b> 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.	<b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	<b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	<b>Знать:</b> 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.
		<b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-6.	<b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6.	<b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6.	<b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6.
		<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таб-	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указ-	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указ-	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> 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>начальник</i>	ОПК-7.1 Учитывает этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в организациях различного типа	<b>Знать:</b> 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.	<b>Знать:</b> демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.	<b>Знать:</b> демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-7. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.	<b>Знать:</b> 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.
		<b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, установленных в таблице 1.3 для ОПК-7.	<b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.	<b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.	<b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7.
		<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, не развиты.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, развиты на элементарном уровне.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-7, хорошо развиты.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> 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) 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, воз-

	можный 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 (Предмет и методы исследования конфликтологии. Становление конфликтологии как науки) 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 (Внутриличностный конфликт: понятие, виды, причины, последствия) 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 (Межличностный и межгрупповой виды конфликтов) 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 (Управление профессиональной карьерой) 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
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 направления 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, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования очной формы обучения / Минобрнауки России, Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Т.В. Иванова. - Курск, 2025. – 31с.: - Библиогр.: с. 31. – Загл. с титул. экрана. - 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 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.

Учебно-наглядные пособия:

15. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»
  16. Основные этапы психолого-педагогического исследования
  17. Основные направления развития западной конфликтологии
  18. Функции трудовых конфликтов
  19. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта
  20. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву)
  21. Конфликтная ситуация
  22. Отрасли психологии
  23. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу
  24. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.
- Журналы в библиотеке университета:
1. Психологический журнал
  2. 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 полез-

ным 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

ру 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 коммуникологии 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 РМД-Т2330/14/1024М/|16, ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020М/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, прочитать 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			