

АННОТАЦИЯ
дисциплины Б1.В.ДВ.07.02 Регулирование конфликтов
в социально-трудовой сфере

Направление: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление персоналом

Объем трудоемкости: 4 зачетные единицы (144 часа, из них – 6,2 часа контактной работы: лекционных 2ч., практических 4ч., ИКР 0,2 ч.; контроль 3,8 ч., самостоятельной работы 134 ч.).

Цель освоения дисциплины: усвоение знаний о сущности и видах конфликтов в социально-трудовой сфере, закономерностях их развития, знания эффективных способов предотвращения и разрешения конфликтов, формирование умения применять полученные знания на практике в рамках профессиональных задач в сфере управления персоналом.

Задачи освоения дисциплины: понимание предмета, принципов, категорий конфликтологии; развитие представлений об истории становления конфликтологических идей; усвоение основных проблем конфликтологии; систематизация знаний о видах, структуре, динамике и движущихся силах конфликтов; понимание специфики, причин и видов организационных конфликтов; овладение навыками распознавания предконфликтной ситуации; диагностика конфликта и фазы его развития; изучение моделей конфликтного поведения человека; приобретение навыков анализа конфликтов в организации и технологий управления ими.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере» относится к вариативной части «Дисциплины по выбору» ООП по направлению подготовки «Управление персоналом». Изучается на 5 курсе.

Изучение дисциплины «Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере» позволяет сосредоточиться на основных принципах и методах разрешения, предупреждения и регулирования конфликтов в организации, сформировать социально-прогностические и коммуникативные навыки. Дисциплина базируется на итогах изучения следующих дисциплин учебного плана: «Основы организации труда персонала», «Основы управления персоналом», «Конфликтология», «Трудовое право».

Дисциплина создает теоретическую и практическую основу для изучения следующих дисциплин учебного плана: «Социальное партнерство в организациях», «Анализ и прогнозирование рынка труда».

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-5, ОПК-6, ПК-1, ПК-23, ПК-30, ПК-31.

Компетенция	Компонентный состав компетенций		
	<u>Знает:</u>	<u>Умеет:</u>	<u>Владеет:</u>
ОК-5 – способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	средства устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках, необходимые для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	вести коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках	навыками ведения коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОПК-6 – владение культурой мышления,	основы культуры мышления,	обобщать и анализировать	навыками восприятия,

способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	принципы целеполагания	информацию, отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	обобщения и экономического анализа информации, способностью к постановке цели и выбору путей ее достижения
ПК-1 – знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	– порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; – источники обеспечения организации кадрами; – общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)	– собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала; – определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; – собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	– навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; – анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; – разработка планов организации работы с персоналом в соответствии с целями организации

ПК-23 – знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	применять на практике проведение исследований удовлетворенности персонала своей работой	навыками подготовки и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
ПК-30 – знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	современные технологии социальной работы с персоналом	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации
ПК-31 – способность и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	способы консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	навыками формирования слаженного, нацеленного на результат коллектива

Основные разделы дисциплины

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов				
		Всего	Контактная работа			СР
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Конфликты в организациях и трудовых коллективах: причины, механизмы, особенности.	45	1			44
2	Характеристика методов и инструментария диагностики конфликтов в социально-трудовой сфере	48	1	2		45
3	Прогнозирование, предупреждение, регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере.	47		2		45
ИКР		0,2				
Контроль		3,8				
Итого		144	2	4	-	134

Курсовые работы: *не предусмотрены*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет на пятом курсе.*

Основная литература:

1. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 261 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02855-3. —URL: <https://biblioteka-online.ru/viewer/B1CB145A-F72D-4DE3-9156-4CD199E9951A/upravlenie-konfliktami-v-organizacii#page/1>

2. Черкасская, Г. В. Управление конфликтами [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 236 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05153-7. —URL: <https://biblioteka-online.ru/viewer/547CD80D-6F5C-4015-81FA-D9FD88174351/upravlenie-konfliktami#page/1>.