

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии
Кафедра управления персоналом и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров Т.А.
« 29 » мая 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.02 Технологии управления конфликтами и стрессами

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом
организации

Программа подготовки академическая

Форма обучения очная, заочная

Квалификация выпускника магистр

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины «Технологии управления конфликтами и стрессами» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программу составил(и):

Ясько Бэла Аслановна, д.психол.наук, профессор



подпись

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 от 20 мая 2020 г.

Заведующий кафедрой А.А. Лузаков



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 06 от 25 мая 2020 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



подпись

Рецензенты:

Горская Г.Б. – д.психол.наук, заведующая кафедрой психологии RUEAR

Ожигова Л.Н. - д.психол.наук, профессор кафедры психологии личности и общей психологии

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Получение студентами основных знаний в области управления профессиональными стрессами и межличностными конфликтами в рабочих группах.

1.2 Задачи дисциплины.

Студент должен достичь определенного уровня знаний и умений.

Для этого:

- 1) изучить современные концепции профессионального стресса;
- 2) освоить основные методы диагностики профессионального стресса;
- 3) овладеть первичными навыками проведения групповых и индивидуальных консультаций по управлению конфликтами и стрессами в организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Технологии управления конфликтами и стрессами» является дисциплиной выбора Учебного плана направления 38.04.03 «Управление персоналом»; магистерская программа «Управление кадровым потенциалом организации». Предмет основан на разработках отечественной психологии по теории и методам управления профессиональными стрессами и конфликтами в организациях. Он призван способствовать формированию профессиональной компетентности в понимании специфики кадровой политики, направленной на профилактику стрессов и формирование позитивного психологического климата в организации.

Коды компетенций: ПК-16; ПК-17; ПК-35; ПК-36

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций: ПК-16; ПК-17; ПК-35; ПК-36.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-16	владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	категории «морально-психологический климат»; «организационная культура»	выделять инструменты диагностики состояния морально-психологического климата и организационной культуры	навыками применять инструменты диагностики состояния морально-психологического климата и организационной культуры
2.	ПК-17	владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний	основные нормативные требования к оценке и прогнозированию рисков в управлении персоналом, анализу травматизма и профессиональных заболеваний	применять основные нормативные требования к оценке и прогнозированию рисков в управлении персоналом, анализу травматизма и профессиональных заболеваний	навыками применять основные нормативные требования к оценке и прогнозированию рисков в управлении персоналом, анализу травматизма и профессиональных заболеваний
3.	ПК-35	владением навыками	категории	выявлять	навыками

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	«конфликт», «стресс», «профессиональный стресс», основы их дифференцирования при управлении персоналом организации для эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	организационные источники рисков появления конфликтных ситуаций, формирования профессионального стресса	диагностики и интерпретации состояний профессионального стресса, межличностных конфликтов; применять полученные данные для эффективного участия в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами
4.	ПК-36	владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	приемы и методы анализа, разработки и внедрения программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	разрабатывать программы по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	оказывать услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

2.1. Распределение трудоёмкости по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для магистрантов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Сессия			
		2			
Контактные часы	24,2	24,2			
Аудиторные занятия (всего)	20	20			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа	16	16			
Самостоятельная работа (всего)	47,8	47,8			
ИКР	0,2	0,2			

Контроль					
Общая трудоемкость	час	72			
зач. ед.		2			

(для магистрантов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/Сессия			
		1/2	1/3		
Контактные часы	10,2				
Аудиторные занятия (всего)	10				
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа	6	6			
Самостоятельная работа (всего)	58	26	32		
ИКР	0,2		0,2		
Контроль	3,8		3,8		
Общая трудоемкость	час	72	36	36	
зач. ед.		2			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины

(ОФО)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Профессиональный стресс: понятие, основы диагностики и профилактики	14	2	2		10
2.	Межличностные конфликты как элемент деструкции организационной культуры	16	2	4		10
3.	Технологии управления стрессами и конфликтами в рабочих коллективах	41,8	4	10		27,8
	Контроль					
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72	8	16	0,2	47,8

(ЗФО)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Профессиональный стресс: понятие, основы диагностики и профилактики	12	2	-		10
2.	Межличностные конфликты как элемент деструкции организационной культуры	14	2	2		10

3.	Технологии управления стрессами и конфликтами к рабочим коллективам	42		4		38
	Контроль	3,8				
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72	4	6	0,2	58

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела (тема)	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Профессиональный стресс в системе факторов риска развития дезадаптации	Профессиональная адаптация (ПА): критерии, организационные факторы. Этапы процесса ПА: первичная адаптация (вхождение в профессиональную деятельность); период стабилизации; возможная дезадаптация; вторичная адаптация, связанная с определенными этапами профессионального цикла; возрастное снижение адаптационных возможностей. Понятие профессиональной дезадаптации. Профессиональные дезадаптации и организационный стресс	Участие в дискуссии
2	Методы диагностики и профилактики профессионального стресса и профессиональных дезадаптаций	Современные концепции профессионального стресса и надежные методы психологической и социальной диагностики.	Участие в дискуссии
3	Психология конфликта	Конфликт как социальное явление. Противоречия как источники конфликта. Стороны конфликта. Виды конфликтов в организации: межличностные конфликты, организационные конфликты. Роль руководителя (лидера) в динамике причин конфликта и его сценария.	Участие в дискуссии
4	Межличностные конфликты.	Индивидуальные особенности работников как фактор, способствующий или противодействующий возникновению конфликтных ситуаций. Стратегии поведения в конфликте.	Участие в дискуссии

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Профессиональный стресс в системе факторов риска развития дезадаптации	ПС как комплекс явлений. Концептуальные ориентации в исследовании профессионального стресса: экологический подход; трансактный подход; регуляторный подход. Их характеристика. ПС в процессе непрерывного развития человека как субъекта труда. Фазы ПС	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по теме 1
2	Методы профилактики профессионального стресса и профессиональных дезадаптаций	Основные методы выявления организационных факторов ПС (анализ «трудового поста»; экспертный анализ рабочего места по показателям профессиональной среды и условий труда. Основные методы выявления субъектных факторов ПС (экспертный анализ ПВК; диагностика уровня сформированности ПВК работника, его трудовой	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по теме 2.

		мотивации). «Психическое выгорание» Содержательные компоненты состояния. Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) Проявления СЭВ на индивидуальном и групповом уровнях. Причинно-следственная зависимость СЭВ от внутреннего психологического опыта субъекта Основные методы диагностики СЭВ в контексте разных теоретических парадигм стресса.	
3	Психология конфликта	Конфликт как социальное явление. Противоречия как источники конфликта. Стороны конфликта. Виды конфликтов в организации: межличностные конфликты, организационные конфликты. Роль руководителя (лидера) в динамике причин конфликта и его сценария. Психологический климат как социально-психологическое явление. Групповая сплоченность как социально-психологическое явление. Взаимосвязь феноменов психологического климата, групповой сплоченности, конфликта в организации, рабочих группах Конфликт как системный компонент развития организации	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по теме 3.
4	Межличностные конфликты	Индивидуальные особенности работников как фактор, способствующий или противодействующий возникновению конфликтных ситуаций. Основные подходы к анализу межличностных конфликтов. Конфликт как столкновение интересов, противоречие, преодоление которого идет через борьбу и противодействие. Основные стадии конфликта. Способы регулирования конфликтов (по К. Томасу)	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по теме 4

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка теоретического материала (подготовка к семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологии,
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций, рефератов)	
3.	Подготовка к текущему контролю	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,

– в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

– в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемные лекции, дискуссии, семинар малыми группами, анализ конкретных ситуаций.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество Часов (ОФО/ЗФО)
5	Л	Лекция с элементами дискуссии	6/2
	ПЗ	Обсуждение рефератов; обсуждение результатов психологической диагностики	8/4
Итого:			14/6

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Раздел 1.

Тема 1. Профессиональный стресс (ПС): основные понятия.

- 1) ПС как комплекс явлений.
- 2) Концептуальные ориентации в исследовании профессионального стресса: экологический подход; трансактный подход; регуляторный подход. Их характеристика.
- 3) ПС в процессе непрерывного развития человека как субъекта труда.
- 4) Фазы ПС

Раздел 2.

Тема 2. Методы диагностики и профилактики профессионального стресса

- 1) Основные методы выявления организационных факторов ПС (анализ «трудового поста»; экспертный анализ рабочего места по показателям профессиональной среды и условий труда.
- 2) Основные методы выявления субъектных факторов ПС (экспертный анализ ПВК; диагностика уровня сформированности ПВК работника, его трудовой мотивации).
- 3) «Психическое выгорание» Содержательные компоненты состояния. Синдром

- эмоционального выгорания (СЭВ)
- 4) Проявления СЭВ на индивидуальном и групповом уровнях. Причинно-следственная зависимость СЭВ от внутреннего психологического опыта субъекта
 - 5) Основные методы диагностики СЭВ в контексте разных теоретических парадигм стресса.

Раздел 3.

Тема 3. Конфликт как организационный феномен

- 1) Конфликт как социальное явление.
- 2) Противоречия как источники конфликта. Стороны конфликта.
- 3) Виды конфликтов в организации: межличностные конфликты, организационные конфликты.
- 4) Роль руководителя (лидера) в динамике причин конфликта и его сценария.
- 5) Психологический климат как социально-психологическое явление.
- 6) Групповая сплоченность как социально-психологическое явление.
- 7) Взаимосвязь феноменов психологического климата, групповой сплоченности, конфликта в организации, рабочих группах
- 8) Конфликт как системный компонент развития организации

Раздел 4.

Тема 3. Межличностный конфликт. Диагностика и управление

- 1) Индивидуальные особенности работников как фактор, способствующий или противодействующий возникновению конфликтных ситуаций.
- 2) Основные подходы к анализу межличностных конфликтов.
- 3) Конфликт как столкновение интересов, противоречие, преодоление которого идет через борьбу и противодействие.
- 4) Основные стадии конфликта.
- 5) Способы регулирования конфликтов (по К. Томасу)

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов)

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа

оценка «удовлетворительно»: неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное

реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала.,

оценка «неудовлетворительно»: отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

Примерная тематика рефератов

- 1) Стресс как организационная категория.
- 2) Современные подходы к пониманию индивидуального стиля деятельности.
- 3) Саморегуляция функциональных состояний.
- 4) Подготовка плана мероприятий по регулированию морально-психологического климата в конкретном коллективе.
- 5) Пути профилактики конфликтов в организациях, рабочих группах
- 6) Формирование программы создания Центра психологической разгрузки в организации

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом
- текст должен быть написан грамотно

Критерии оценки:

оценка «отлично»: текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

оценка «хорошо»: текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

- 1) Социальные и организационные факторы в происхождении стресса. Стрессовые реакции как интегративный ответ на когнитивную оценку социальных трудностей.
- 2) Профессиональный стресс как комплекс явлений, связанных с повышенными требованиями к адаптационным ресурсам человека.
- 3) Экологический подход в исследовании профессионального стресса;
- 4) Трансактный подход в исследовании профессионального стресса;
- 5) Регуляторный подход в исследовании профессионального стресса.
- 6) Фазы профессионального стресса
- 7) Организационные факторы ПС. Методы их диагностики
- 8) Анализ трудового поста как метод диагностики организационных факторов ПС
- 9) Экспертный анализ рабочего места по показателям профессиональной среды и условий труда.
- 10) Субъектные факторы ПС
- 11) Методы диагностики субъектных факторов ПС (экспертный анализ ПВК; диагностика уровня сформированности ПВК работника, его трудовой мотивации).
- 12) «Психическое выгорание» Содержательные компоненты состояния. Синдром эмоционального выгорания (СЭВ)
- 13) Проявления СЭВ на индивидуальном и групповом уровнях.
- 14) Пути профилактики организационного стресса
- 15) Роль менеджера по персоналу в профилактике, диагностике, управлении динамикой ПС сотрудников в организации
- 16) Конфликт как социальное явление.
- 17) Противоречия как источники конфликта. Стороны конфликта.
- 18) Виды конфликтов в организации: межличностные конфликты, организационные конфликты.
- 19) Роль руководителя (лидера) в динамике причин конфликта и его сценария.
- 20) Психологический климат как социально-психологическое явление.
- 21) Групповая сплоченность как социально-психологическое явление.
- 22) Взаимосвязь феноменов психологического климата, групповой сплоченности, конфликта в организации, рабочих группах
- 23) Конфликт как системный компонент развития организации
- 24) Индивидуальные особенности работников как фактор, способствующий или противодействующий возникновению конфликтных ситуаций.
- 25) Основные подходы к анализу межличностных конфликтов.
- 26) Конфликт как столкновение интересов, противоречие, преодоление которого идет через борьбу и противодействие.
- 27) Основные стадии конфликта.
- 28) Стратегии регулирования конфликтов (по К. Томасу). Условия эффективности различных стратегий
- 29) Методы профилактики организационных конфликтов
- 30) Роль менеджера по персоналу в профилактике, диагностике, разрешении

конфликтны ситуаций в организации

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачете

Студенты обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения студентом учебной программы по дисциплине .

Результат сдачи зачета по прослушанному курсу оценивается как итог деятельности студента в семестре, а именно - по посещаемости лекций, результатам работы на практических занятиях, успешности участия в групповой игре.

При очной форме обучения допускается пропуск не более 20% занятий, с обязательной отработкой пропущенных семинаров. Студенты, у которых количество пропусков, превышает установленную норму, не выполнившие все виды работ и неудовлетворительно работавшие в течение семестра, проходят индивидуальное собеседование с преподавателем, который опрашивает студента на предмет выявления знания основных положений дисциплины.

Ответ студента на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» и «не зачтено», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой.

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей.

Оценка «не зачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания резу

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Бобрешова, И.П., Воробьев В.К. Конфликтология. Практикум : учебное пособие - Оренбург : ОГУ, 2015. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981>
2. Конфликтология : учебное пособие (курс лекций). сост. С.Ю. Иванова, С.В. Попова. - Ставрополь : СКФУ, 2015. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458026>
3. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности в сфере служебной деятельности : учебное пособие / сост. Н.И. Корытченкова, Н.К. Будницкая, Т.И. Кувшинова, С.С. Смагина и др. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2016. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481620>
4. Ясько Б.А. Психологическое консультирование в управлении персоналом: Практикум. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017.

5.2 Дополнительная литература:

1.Ясько Б.А. Психологическое консультирование в менеджменте : Монография. – Краснодар: Кубанский госуниверситет, 2017.

2.Ясько Б.А., Сизова Л.А., Порханов В.А. Кадровый резерв организаций здравоохранения: основы отбора и развития: монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017.

5.3. Периодические издания:

1. Управление персоналом
2. Директор по персоналу
3. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

- Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>
- База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;
- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru.
- Интернет-портал <http://www.hrmaximum.ru>
- HeadHunter <http://www.hh.ru>
- Журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
- Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в

различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий; промежуточный контроль - по итогам освоения дисциплины. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.