

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич  
Должность: и.о. ректора  
Дата подписания: 26.04.2024 09:27:10  
Уникальный программный ключ:  
4e7c4ea90328ec8e65c5d80989fa258740081

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт сервиса и отраслевого управления  
Кафедра маркетинга и муниципального управления



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИСОУ  
А.В. Воронин  
08 2024 г.

**ПРОГРАММА**

Государственной итоговой аттестации  
выпускников по направлению подготовки  
37.03.02 Конфликтология

Направленность: Организационно-управленческие конфликты  
Квалификация: бакалавр

РАЗРАБОТАЛ  
Заведующий кафедрой МиМУ

  
(подпись)

М.И. Белоножко

«30» 08 2021 г.

Руководитель образовательной  
программы

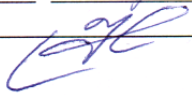
СОГЛАСОВАНО

Председатель КСН

  
(подпись)

М.И. Белоножко

«30» 08 2021 г.

Рассмотрено на заседании Учёного совета  
Института сервиса и отраслевого управления  
Протокол от «30» августа 2021 г. № 11  
Секретарь  С. В. Фирцева

## 1. Общие положения

1.1. Целью государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников, освоивших основную профессиональную образовательную программу высшего образования (ОПОП ВО) по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология (направленность: Организационно-управленческие конфликты), является установление уровня развития и освоения выпускником компетенций и качества его подготовки к профессиональной деятельности в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от «29» июля 2020 г. № 840, ОПОП ВО, разработанной в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Тюменский индустриальный университет».

1.2. ГИА по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология (направленность: Организационно-управленческие конфликты) включает следующие виды аттестационных испытаний:

- государственный экзамен (ГЭ), позволяющий выявить и оценить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач в соответствии с областями, сферами и типами задач профессиональной деятельности, установленными ОПОП ВО.

- защита выпускной квалификационной работы (ВКР) по одной из тем, отражающих актуальную проблематику профессиональной деятельности в сфере конфликтологии.

Объем ГИА составляет 9 з.е. ( 6 недель), из них:

ГЭ, включая подготовку к экзамену и сдачу экзамена – 3 з.е. (2 недели) 108 часов, в том числе контактная работа (установочные лекции и консультации перед экзаменом) – 10 часов;

ВКР, включая подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы (ВКР) – 6 з.е. (4 недели) 216 часов, в том числе контактная работа (консультации с руководителем и консультации по разделам ВКР) – 6 часов.

### 1.3. Характеристика профессиональной деятельности выпускников

Таблица 1

Области и сферы профессиональной деятельности	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности или области знаний
07. Административно-управленческая и офисная деятельность (в сферах: альтернативного урегулирования споров с участием посредника; управления персоналом).	Научно-исследовательский	– анализировать с применением современных теоретических подходов закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества и осуществлять поиск возможных альтернативных технологий по предупреждению, разрешению и управлению конфликтов и поддержанию конструктивного взаимодействия; – применять результаты исследования для составления отчетов и научных публикаций.	– основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования; – анализ конфликтного взаимодействия в обществе, социальных группах, между индивидами, общностями и индивидами; – технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления конструктивного взаимодействия и партнерства.

	<p>Диагностический</p>	<p>– осуществлять сбор, обработку, анализ и презентацию информации о конфликтах, технологиях урегулирования конфликта и поддержания конструктивных отношений; – применять навыки аналитического мышления и научных подходов к изучаемой проблеме и оценке эффективности технологий управления конфликтами; – обрабатывать данные с применением средств вычислительной техники и проведение мониторинга эффективности технологий урегулирования конфликтов в организационно-управленческой сфере.</p>	<p>– конфликтные и мирные способы взаимодействия в различных сферах жизни общества; – основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования; – анализ конфликтного взаимодействия в обществе, социальных группах, между индивидами, общностями и индивидами.</p>
	<p>Организационно-управленческий</p>	<p>– организовывать конструктивные социальные взаимодействия, минимизировать конфликтный потенциал решений в управлении; – участвовать в планировании и организации социального взаимодействия с целью минимизации конфликтного потенциала в организационно-управленческой деятельности, в создании благоприятного психологического климата в коллективе; – способствовать разработке эффективных каналов связи руководства с персоналом организации в целях информирования, повышения коммуникационной культуры и конфликтологической компетентности.</p>	<p>– основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования; – технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления конструктивного взаимодействия и партнерства.</p>
<p>33. Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочие) (в сферах: консультативной деятельности; альтернативного (посредством переговоров и медиации) урегулирования</p>	<p>Переговорный и медиационный</p>	<p>– использовать альтернативные технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира (переговоры и медиацию), разрабатывать мирные практики межличностного и социального взаимодействия, на основе методов, способов, приемов, техник предупреждения и разрешения конфликтов; – способствовать развитию средств и методов реализации альтернативных технологий урегулирования конфликтов, участие в организации работы проектных команд, участие в интерактивных и публичных мероприятиях.</p>	<p>– технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления социального мира и партнерства; – технологии урегулирования конфликтов посредством переговоров и медиации.</p>

конфликтов и поддержания мира в социальных коммуникациях и бизнес процессах).			
---	--	--	--

#### 1.4. Требования к результатам освоения ОПОП ВО.

В результате освоения основной образовательной программы у выпускников сформированы компетенции:

- универсальные (УК), общепрофессиональные компетенции (ОПК), установленные ФГОС ВО;
- самостоятельно установленные профессиональные компетенции (ПКС), установленные ОПОП ВО.

### 2. Результаты освоения ОПОП ВО, проверяемые в ходе ГИА

2.1. В ходе ГИА проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций, установленных ОПОП ВО:

Универсальные компетенции выпускников (УК) и индикаторы их достижения.

Таблица 2

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	УК-1.1. Осуществляет поиск, критический анализ и синтез информации, необходимой для решения поставленных задач.  УК-1.2. Применяет системный подход для решения поставленных задач.  УК-1.3. Способен соотносить разнородные явления и систематизировать информацию в рамках избранных видов деятельности.
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	УК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели совокупность задач, обеспечивающих ее достижение.  УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.  УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия.  УК-3.3. Определяет иерархическую систему целей организации, формирует стратегию и тактику их реализации.

Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке (ах).	<p>УК-4.1. Выбирает на государственном языке РФ и иностранном(-ых) языках коммуникативно приемлемые стиль и средства взаимодействия в общении с деловыми партнерами.</p> <p>УК-4.2. Ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном(-ых) языках.</p> <p>УК-4.3. Выбирает стиль общения в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь к ситуациям взаимодействия с использованием вербальных и невербальных средств.</p> <p>УК-4.4. Умеет выполнять перевод профессиональных текстов с иностранного (-ых) на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный (-ые).</p>
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.	<p>УК-5.1. Имеет базовые представления о межкультурном разнообразии общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.</p> <p>УК-5.2. Понимает необходимость восприятия и учета межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.</p>
Самоорганизация и саморазвитие (в т.ч. здоровьесбережение)	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<p>УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы.</p> <p>УК-6.2 Выстраивает и реализует траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, критически оценивает и переосмысливает накопленный опыт (собственный и чужой), рефлексивирует профессиональную и социальную деятельность.</p>
	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	<p>УК-7.1. Рассматривает нормы здорового образа жизни как основу для полноценной социальной и профессиональной деятельности.</p> <p>УК-7.2. Выбирает и использует здоровьесберегающие приемы физической культуры для укрепления организма в целях осуществления полноценной профессиональной и другой деятельности.</p>
Безопасность жизнедеятельности	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.	<p>УК-8.1. Применяет теоретические и практические знания и навыки для обеспечения безопасных условий жизнедеятельности в бытовой и профессиональной сферах.</p> <p>УК-8.2. Осуществляет оперативные действия по предотвращению чрезвычайных ситуаций и/или их последствий, в том числе при угрозе и возникновении военных конфликтов.</p>
Инклюзивная компетентность	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.	<p>УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями.</p> <p>УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными</p>

		возможностями.
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	УК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.  УК-10.2. Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей.  УК-10.3 Имеет представление о сущности и функции финансов и принципах организации денежного обращения.  УК-10.4. Использует финансовые инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски.
Гражданская позиция	УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.	УК-11.1. Применяет действующие правовые нормы в различных областях жизнедеятельности общества.  УК-11.2. Следует базовым этическим ценностям, демонстрирует нетерпимое отношение к коррупционному поведению.

Общепрофессиональные компетенции выпускников (ОПК) и индикаторы их достижения.

Таблица 3

Наименование категории (группы) ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК
Научное исследование и оценка	ОПК-1. Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований.	ОПК-1.1. Применяет принципы и методы научного исследования конфликтов.  ОПК-1.2. Использует основы анализа и интерпретации эмпирических данных.  ОПК-1.3. Выстраивает междисциплинарные связи для решения задач профессиональной деятельности.  ОПК-1.4. Использует методы и формы аргументированного изложения результатов проведенного исследования.
Диагностика и экспертиза	ОПК-2. Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.	ОПК-2.1. Понимает принципы и подходы к анализу конфликтных ситуаций.  ОПК-2.2. Применяет основные методы, способы и средства получения и переработки информации о конфликтах для решения профессиональных задач.  ОПК-2.3. Использует структурный анализ конфликта и оценку его динамики для подготовки экспертного заключения.  ОПК-2. 4. Учитывает динамику, потенциал и последствия конфликтных ситуаций.

Профилактика	ОПК-3. Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия.	<p>ОПК-3.1. Использует основы проектного управления.</p> <p>ОПК-3.2. Выстраивает работу с документацией и организационными ресурсами для укрепления мирного взаимодействия.</p> <p>ОПК-3.3. Имеет навыки оценки последствий реализации программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах.</p> <p>ОПК-3.4. Применяет способы сохранения и развития мирного взаимодействия в системе социальной безопасности.</p>
Разрешение конфликтов	ОПК-4. Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений.	<p>ОПК-4.1. Использует теорию, методы и инструментарий регулирования конфликтов.</p> <p>ОПК-4.2. Способен анализировать ситуацию конфликта; диагностировать конфликт, выбирать способы работы с ним.</p> <p>ОПК-4.3. Планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, способен реализовывать ее, в том числе по формированию социально-партнерских отношений.</p> <p>ОПК-4.4. Применяет процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия.</p>
	ОПК-5. Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами.	<p>ОПК-5.1. Использует специфику организации и проведения переговоров.</p> <p>ОПК-5.2. Применяет технологии медиации, техники Конфликтологического консультирования.</p> <p>ОПК-5.3. Организует и проводит переговоры с использованием технологий профессиональной интервенции в конфликте.</p>
Супервизия	ОПК-6. Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией.	<p>ОПК-6.1. Применяет информацию о новых научных открытиях в различных, в том числе смежных, областях знания, способствующих повышению профессионального уровня.</p> <p>ОПК-6.2. Изучает новые методы исследования; адекватно воспринимает свои недочеты в профессиональной деятельности.</p> <p>ОПК-6.3. Уточняет свои компетенции, в том числе за счет работы под супервизией.</p>
Администрирование (организация и управление)	ОПК-7. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры.	<p>ОПК-7.1. Использует особенности коммуникационной инфраструктуры и корпоративной культуры организации.</p> <p>ОПК-7.2. Учитывает специфику принятия решений, их возможные негативные последствия, особенности конструктивного сопровождения инновационной деятельности.</p> <p>ОПК-7.3. Создает атмосферу доверия, взаимопомощи в коллективе и формирует основы конструктивного взаимодействия.</p>



		ОПК-7.4. Способен предупреждать, разрешать и управлять конфликтами в организации, соблюдая этические и правовые нормы.
Информационно-коммуникативные технологии для профессиональной деятельности	ОПК-8. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-8.1. Использует основы информационных технологий.  ОПК-8.2. Применяет принципы их использования для решения профессиональных задач.  ОПК-8.3. Использует полученные результаты исследований в решении задач профессиональной деятельности.

Самостоятельно определяемые профессиональные компетенции выпускников (ПКС) и индикаторы их достижения.

Таблица 4

Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование ПКС	Код и наименование индикатора достижения ПКС
– анализировать с применением современных теоретических подходов закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества и осуществлять поиск возможных альтернативных технологий по предупреждению, разрешению и управлению конфликтов и поддержанию конструктивного взаимодействия; – применять результаты исследования для составления отчетов и научных публикаций.	– основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования; – анализ и экспертиза конфликтного взаимодействия в обществе, социальных группах, между индивидами, общностями и индивидами; – технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления социального мира и партнерства.	ПКС-1. Способен проводить исследования по проблемам конфликтного и мирного взаимодействия, анализировать конфликты с использованием различных методологических и теоретических подходов, определять детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия.	ПКС-1.1. Использует теории конфликтологии, общенаучные методы анализа конфликтного и мирного взаимодействия, технологии эмпирических исследований и их обработки.  ПКС-1.2. Применяет правовые основы хранения, переработки и представления информации для решения профессиональных и социально значимых задач.  ПКС-1.3. Использует необходимое программное обеспечение и нормативную документацию для составления научно-технических отчетов, публикаций и иной документации.
– осуществлять сбор, обработку, анализ и презентацию информации о конфликтах, технологиях урегулирования конфликта и поддержания конструктивных отношений; – применять навыки аналитического мышления и научных подходов к изучаемой проблеме и	– конфликтные и мирные способы взаимодействия в различных сферах жизни общества; – основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования; – анализ конфликтного взаимодействия в	ПКС-2. Способен диагностировать эволюцию предмета конфликта, природу конфликта, его структуру, вид, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможные способы работы с ними, условия, обеспечивающие	ПКС-2. 1. Диагностирует сущностные характеристики конфликта и его типологические особенности.  ПКС-2.2. Анализирует причины возникновения, структуру и динамику конфликта.  ПКС-2.3. Применяет специфику урегулирования

<p>оценке эффективности технологий управления конфликтами;  – обрабатывать данные с применением средств вычислительной техники и проведение мониторинга эффективности технологий урегулирования конфликтов в организационно-управленческой сфере.</p>	<p>обществе, социальных группах, между индивидами, общностями и индивидами, общностями и индивидами.</p>	<p>предупреждение, разрешение и управление конфликтным и мирным взаимодействием.</p>	<p>конфликтного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности.</p> <p>ПКС-2.4. Использует основы и последствия функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде, принципы организации и оценки эффективности коммуникационных компаний по формированию бесконфликтного взаимодействия.</p>
<p>– организовывать конструктивные социальные взаимодействия, минимизировать конфликтный потенциал решений в управлении;  – участвовать в планировании и организации социального взаимодействия с целью минимизации конфликтного потенциала в организационно-управленческой деятельности, в создании благоприятного психологического климата в коллективе;  – способствовать разработке эффективных каналов связи руководства с персоналом организации в целях информирования, повышения коммуникационной культуры и конфликтологической компетентности.</p>	<p>– основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования;  – технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления конструктивного взаимодействия и партнерства;  – технологии урегулирования конфликтов посредством переговоров, медиации и фасилитации.</p>	<p>ПКС-3.  Способен организовывать адаптацию и стажировку персонала.</p>	<p>ПКС-3. 1. Способствует формированию условий адаптации и стажировок персонала.</p> <p>ПКС-3. 2. Использует порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок.</p> <p>ПКС-3.3. Рекомендует методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. психологии труда.</p> <p>ПКС-3. 4. Анализирует эффективность мероприятий по адаптации и стажировке персонала.</p> <p>ПКС-3.5. Внедряет системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.</p>
		<p>ПКС-4.  Способен реализовывать корпоративную социальную политику.</p>	<p>ПКС-4.1.  Формулирует вопросы управления социальным развитием организации.</p> <p>ПКС-4. 2. Использует основы общей и социальной психологии, конфликтологии, социологии и психологии труда, нормы этики для реализации социальной</p>

			<p>политики в организации.</p> <p>ПКС-4.3. Определяет критерии и уровни удовлетворенности персонала.</p> <p>ПКС-4. 4. Разрабатывает предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной. политики.</p>
<p>– использовать альтернативные технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира (переговоры и медиацию), разрабатывать мирные практики межличностного и социального взаимодействия, на основе методов, способов, приемов, техник предупреждения и разрешения конфликтов;</p> <p>– способствовать развитию средств и методов реализации альтернативных технологий урегулирования конфликтов, участие в организации работы проектных команд, участие в интерактивных и публичных мероприятиях.</p>	<p>– технологии предупреждения управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления социального мира и партнерства;</p> <p>– технологии урегулирования конфликтов посредством переговоров, медиации и фасилитации;</p> <p>– экспертно-консалтинговые способы, методы, техники и приемы урегулирования конфликтов и поддержания мира.</p>	<p>ПКС-5. Способен в профессиональной деятельности организовать подготовку к процедуре медиации.</p>	<p>ПКС-5.1. Применяет принципы и последовательность процедуры медиации.</p> <p>ПКС-5. 2. Формирует и согласовывает со сторонами правила и регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p> <p>ПКС-5. 3. Использует техники и приемы оказания медиативной помощи.</p> <p>ПКС-5.4. Структурирует цели участников процедуры медиации; содействует сторонам в анализе выгод, издержек, последствий и возможностей событий/состояний.</p> <p>ПКС-5.5. Формулирует, уточняет, проясняет, разъясняет высказывания участников и сторон в процедуре медиации; обобщает и резюмирует высказывания участников в процедуре медиации.</p>
<p>– участвовать в планировании и организации социального взаимодействия с целью минимизации конфликтного потенциала в организационно-управленческой деятельности, в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</p> <p>– способствовать разработке эффективных каналов связи руководства с персоналом организации</p>	<p>– технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления конструктивного взаимодействия и партнерства;</p> <p>– технологии урегулирования конфликтов посредством переговоров, медиации и фасилитации.</p>	<p>ПКС-6. Способность применять основные технологии маркетинговых коммуникаций при разработке и реализации коммуникационного продукта</p>	<p>ПКС-6.1. Использует маркетинговые технологии.</p> <p>ПКС-6.2. Уточняет структуру организации, зоны ответственности и функции подразделений.</p> <p>ПКС-6. 3. Использует современные информационно-коммуникационные технологии и специализированные программные продукты.</p>

<p>в целях информирования, повышения коммуникационной культуры и конфликтологической компетентности.</p>			<p>ПКС-6.4. Проводит мониторинг появления новой или необходимой информации внутри организации, в сети Интернет и других источниках.</p> <p>ПКС-6.5. Обобщает статистическую и аналитическую информацию, характеризующую ситуацию на рынке продукции СМИ.</p>
--	--	--	--

2.2. В рамках проведения государственного экзамена проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций: УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, УК-9, УК-10, УК-11, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ПКС-1, ПКС-2, ПКС-3, ПКС-4, ПКС-5.

2.3. По итогам защиты выпускной квалификационной работы проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций: УК-1, УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, УК-7, УК-8, УК-9, УК-10, УК-11, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ПКС-1, ПКС-2, ПКС-3, ПКС-4, ПКС-5, ПКС-6.

### 3. Государственный экзамен

3.1. Структура государственного экзамена.

Государственный экзамен включает ключевые и практически значимые вопросы по дисциплинам (модулям) обязательной части программы и части, формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплины (модули) обязательной части программы:

1. Жизненные стратегии и психология влияния.
2. История конфликтологии.
3. Методология и методы современной конфликтологии.
4. Психология безопасности.
5. Психология конфликта.
6. Технологии урегулирования конфликтов.
7. Социология конфликта.

Дисциплины (модули) части программы, формируемой участниками образовательных отношений:

1. Политическая конфликтология
2. Конфликтологическое консультирование
3. PR-технологии урегулирования конфликтов
4. Экономическая конфликтология
5. Этноконфликтология
6. Юридическая конфликтология
7. Принятие решений в ситуации конфликта: методы и модели
8. Партисипативная фасилитация

### 3.2. Содержание государственного экзамена.

1. Жизненные стратегии и психология влияния. Предмет и объект конфликтологии. Понятие социального конфликта. Универсальность конфликта. Объективные и субъективные факторы конфликта. Движущие силы и мотивация конфликтов. Конфликты потребностей, интересов и ценностей. Участники конфликта, персонификация конфликта – лидеры, группа поддержки, идеологи. Декларируемые позиции, реальные побуждения и интересы в конфликте (ресурсы, власть, престиж). Предмет конфликта, зона разногласий. Действия участников конфликта. Способы протекания конфликта: конфронтация, соперничество, конкуренция. Исход конфликта. Влияние социальных установок на конфликтное поведение. Подходы к пониманию социальных установок: состояние сознания личности, процесс переживания социальной ценности объекта, результат преломления личностью социального опыта. Социальная установка и регуляция социального поведения личности. Типичные причины расхождения социальных установок и социального поведения. Влияние общения на конфликтное поведение. Общее и особенное в общении и взаимодействии людей. Основные стратегии поведения участников взаимодействия: содействие, противодействие и уклонение от взаимодействия. Психологические типы взаимодействия как сочетание различных стратегий его участников. Краткая характеристика сотрудничества, противоборства, взаимного избегания, однонаправленного содействия, однонаправленного противодействия, контрастного и компромиссного взаимодействия.

История конфликтологии. История становления и развития конфликтологии как науки. Понятие, цели и задачи конфликтологии как науки. Этапы становления конфликтологии. Специфика социальных процессов в древнем мире и зарождение конфликтологических идей. Развитие конфликтологической мысли в период Средневековья и в эпоху Возрождения. Новые подходы к пониманию конфликтов в Новое время. Становление конфликтологии как науки в XIX веке. Развитие современной конфликтологии. Специфика взглядов на конфликты в России.

Методология и методы современной конфликтологии. Понятие методологии, метода, процедуры научного исследования. Принципы методологии. Методологические подходы к исследованию конфликтов: системный, субъектно-деятельностный, междисциплинарный, институциональный подходы. Общенаучные и специфические методы научных исследований. Социологические методы исследования: анкетирование, интервьюирование, экспертный опрос, фокус-группа. Психологические методы исследования: эксперимент, наблюдение, инвент-анализ. Тестирование: преимущества и недостатки.

Психология безопасности. Психологические основы изучения безопасности. Характеристика основных понятий, функций, уровней, видов безопасности. Классификации опасных ситуаций и их психологическая характеристика. Психологические способы предупреждения опасности. Реальные и потенциальные опасные ситуации. Социальная безопасность: понятие социальной напряженности и социальных конфликтов, их причины, формы, функции. Организационная безопасность: система, уровни, факторы организационной безопасности. Информационно психологическая безопасность личности и общества. Психические и функциональные состояния субъекта деятельности как фактор безопасной жизнедеятельности. Профессиональные риски конфликтолога.

Психология конфликта. Основные теории конфликтности в психологии. З. Фрейд: конфликт как постоянный элемент душевной жизни человека. К. Хорни: наши внутренние конфликты. Интерпретация интерперсональных проблем. Э. Эриксон: новый взгляд на конфликты. Внутриличностные конфликты: мотивационные конфликты, когнитивные конфликты, ролевые конфликты. Классификация внутриличностных конфликтов по А.Я. Анцупову и А.И. Шипилову. Межличностные конфликты: психоаналитическая интерпретация; позиция К. Левина: удовлетворение потребностей; М. Дойч: зависимость от контекста. Внутригрупповые конфликты: Л. Козер о позитивных функциях внутригрупповых конфликтов; К. Левин о «пространстве свободного движения»; М. Дойч о зависимости внутригрупповой ситуации от характера

взаимосвязей между членами группы. Внутригрупповые конфликты в процессе групповой динамики. Психологические триггеры конфликтов.

Технологии урегулирования конфликтов. Динамика конфликта. Основные стадии развития классического конфликта: латентная (предконфликт), открытая, завершающая. Эскалация конфликта, ее признаки, типы и пороги прохождения. Послеконфликтный период и его этапы: частичной и полной нормализации отношений. Прогнозирование и предупреждение социальных конфликтов. Объективные, организационно- управленческие и социально-психологические условия профилактики конфликтов. Внеюрисдикционные методы разрешения конфликтов. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов. Классификация и функции переговоров. Способы оценки успешности переговоров.

Социология конфликта. Характеристика конфликта как социального феномена. Концепция позитивно-функционального конфликта Льюиса Козера; конфликтная модель общества Ральфа Дарендорфа; общая теория конфликта Кеннета Боулдинга.

Политическая конфликтология. Политический конфликт как форма политического изменения. Политический кризис и политический конфликт. Модели развития политического кризиса. Война. Революция. Терроризм. Конфликт и консенсус. Политическая конфронтация. Проблема институционализации политических конфликтов. Теория политического конфликта: социальный конфликт в концепциях: М. Вебера, П. Сорокина; конфликт и конкуренция (Р. Парк); «теория конфликта» как систематическая альтернатива «теории порядка»; книга Дж. Рекса «Ключевые проблемы в социологической теории» (1961 г.); Д. Локвуд и Дж. Голдторп как неомарксистские теоретики конфликта; конфликт и консенсус в современных общественных процессах (С.М. Липсет); концепция структурного насилия и структурных конфликтов Й. Галтунга. Современные исследования политических конфликтов (А. Глухова, М. Лебедева, Л. Рубан, В. Смирнов и др.). Причины политических конфликтов. Неравенство как главная причина политических конфликтов (Р. Даль). Условия и факторы возникновения политического конфликта. Выявление политических конфликтов. Движущие силы и мотивация конфликта. Ресурсы и борьба за ресурсы в политической сфере. Субъекты политического конфликта. Типы политических конфликтов. Плюрализм оснований при типологизации политических конфликтов: интенсивность уровня антагонизма, направленность развития, скорость, «механизм» разрешения, сложность, важность, форма, содержание, уровень насилия.

Конфликтологическое консультирование. Понятие и сущность конфликтологического консультирования. Консультирование как способ регулирования конфликтного взаимодействия. Конфликтологическое консультирование лиц с ограниченными возможностями. Виды консультирования в конфликтологии. Этапы и модели консультирования. Основные действия, задачи и технические приемы на каждом этапе. Процедуры и типичные проблемы консультирования. Условия эффективности консультирования. Роли и функции консультанта. Требования к консультанту.

PR-технологии урегулирования конфликтов. Теория связей с общественностью как наука, ее методы и задачи. Особенности связей с общественностью в экстремальных ситуациях. Изменение роли коммуникаций в информационном обществе. Специфические проблемы связи с общественностью при урегулировании конфликтов: PR и дефицит информации в ситуации кризиса; потеря доверия к информации в кризисе; СМИ как источник развития кризисной ситуации; проблема дефицита времени; множественность воздействия; непредсказуемое развитие событий. Принципы рациональной организации PR в конфликтных ситуациях. Отдельные аспекты связей с общественностью по формированию доверия к организации, взаимоотношения со СМИ, с обществом, с сотрудниками, с потребителями.

Экономическая конфликтология. Становление и развитие экономической конфликтологии. Предмет и метод экономической конфликтологии. Понятие экономического конфликта, его сущность. Структура и процесс развития экономического конфликта. Классификация, типология экономических конфликтов. Причины и динамика экономического конфликта. Экономические

конфликты в экономике России. Коррупция и преступность как факторы экономических конфликтов. Трудовые конфликты: сущность, типы, способы разрешения, профилактика. Анализ, диагностика, прогнозирование конфликтов в экономической сфере. Предупреждение конфликтов. Социальная ответственность бизнеса, власти и личности.

Этноконфликтология. Предмет и объект этноконфликтологии. Взаимосвязь этноконфликтологии с другими науками. Этническое самосознание и этническая идентичность. Типы идентичности. Основные теории этноса: примордиализм, инструментализм, конструктивизм. Национальное самосознание. Сущность и закономерности развития этнических конфликтов. Специфика этноконфликтов. Социокультурные, экономические и политические факторы возникновения межэтнической напряженности. Способы урегулирования и предотвращения этноконфликтов на региональном и на международном уровнях.

Юридическая конфликтология. Сущность юридического конфликта: формально-логические юридические противоречия и их роль в общественном развитии; юридический спор и правовой конфликт; разновидности юридического спора. Специфика структуры юридического конфликта. Контрсубъекты, объект, предмет и идейно-правовая компонента правового конфликта. Материальные и нематериальные блага как предметы юридического конфликта. Специфика возникновения, развертывания и завершения юридического конфликта. Типология и виды юридических конфликтов. Функции и роли юридических конфликтов. Механизм преодоления юридических конфликтов.

Принятие решений в ситуации конфликта: методы и модели. Решения в системе управления: понятие решения; области принятия решений; содержание управленческого решения. Субъекты управленческого решения. Особенности принятия управленческого решения в условиях конфликта: влияние неопределенности и риска. Ответственность руководителя за управленческие решения в условиях конфликта.

Партисипативная фасилитация. Фасилитация: современные методы работы с группой. Организационное развитие. Определение фасилитации, основные уровни и модели. Методы работы с группой: сфокусированная беседа, построение консенсуса, планирование действий. Характеристика понятия «групповая динамика» и сущность ее механизма. Основные принципы групповой динамики. Ролевое поведение. Влияние группы на личность. Технология фасилитации как подход к повышению групповой эффективности.

Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену

а) основная:

Антонова Н. В. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова. – М : Издательство Юрайт, 2020. – 370 с.

Леонов Н. И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : учебник для вузов / Н. И. Леонов. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 264 с.

Нагайцев В. В. Юридическая конфликтология : учебное пособие для вузов / В. В. Нагайцев, Г. В. Оболянский. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 139 с.

Охременко И. В. Конфликтология : учебное пособие для вузов / И. В. Охременко. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 154 с.

Психология безопасности : учебное пособие для вузов / А. И. Донцов, Ю. П. Зинченко, О. Ю. Зотова, Е. Б. Перельгина. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 276 с.

Светлов В. А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов : учебное пособие / В. А. Светлов – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 279 с.

Сирота Н. М. Политическая конфликтология : учебное пособие для вузов / Н. М. Сирота. – Москва : Юрайт, 2020. – 121 с.

Соломатина Е. Н. Социология конфликта : учебное пособие для вузов / Е. Н. Соломатина. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 192 с.

Ткачева Н. А. История конфликтологии : учебник / Н. А. Ткачева, А. А. Ткачев. – Тюмень :

ТИУ, 2021. – 127 с.

Черкасская Г. В. Управление конфликтами : учебник и практикум для вузов / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 236 с.

б) дополнительная:

Герасимова Г. И. Научно-исследовательская работа в связях с общественностью : учебное пособие / Г. И. Герасимова ; ТИУ. – Тюмень : ТИУ, 2021. – 83 с.

Гулевич О. А. Психология межгрупповых отношений: учебник для вузов / О. А. Гулевич. – Москва: Юрайт, 2021. – 345 с.

Дэниел Гоулман Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Гоулман Дэниел, Бояцис Ричард, Макки Энни. – Москва : Альпина Паблшер, 2020. – 304 с.

Душкина М. Р. Психология влияния в деловом общении и социальных коммуникациях : учебник для вузов / М. Р. Душкина. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 228 с.

Емельянов С. М. Управление конфликтами в организации : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 219 с.

Леонов Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. – Москва : Юрайт, 2021. – 395 с.

Национальная экономика : учебник и практикум для вузов / А. В. Сидорович, А. Г. Аксаков, В. Р. Битюкова, К. В. Криничанский [и др.]. – Москва : Юрайт, 2021. – 576 с.

Нигматуллина Т. А. Политическая медиация : учебное пособие / Т. А. Нигматуллина, Л. О. Терновая. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 327 с.

Профилактика экстремизма в молодежной среде: учебное пособие для вузов / А. В. Мартыненко [и др.]. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 221 с.

Тарасов А. Н. Современные формы корпоративного мошенничества : практическое пособие / А. Н. Тарасов. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 320 с.

### 3.3. Вопросы государственного экзамена.

#### Жизненные стратегии и психология влияния

1. Конфликтология как теоретическая и практическая дисциплина: предмет и задачи.
2. Социальная природа конфликтов. Классификация конфликтов и их роль в обществе.
3. Объективные и субъективные факторы конфликта. Движущие силы и мотивация конфликтов. Конфликты потребностей, интересов и ценностей.
4. Структурный анализ конфликта: участники, декларируемые позиции, реальные побуждения и интересы в конфликте, предмет конфликта, действия участников конфликта, его исход.
5. Влияние социальных установок на конфликтное поведение личности. Типичные причины расхождения социальных установок и социального поведения.
6. Трудная жизненная ситуация как причина конфликта. Особенности конфликтного поведения лиц с ограниченными возможностями.

#### История конфликтологии.

1. Этапы становления и развития конфликтологии.
2. Специфика социальных процессов в древнем мире. Зарождение конфликтологических идей в Древнем Китае и древней Индии.
3. Развитие конфликтологической мысли в период Средневековья и в эпоху Возрождения.
4. Новые подходы к пониманию конфликтов в Новое время. Становление конфликтологии как науки в XIX веке.
5. Развитие современной конфликтологии. Специфика взглядов на конфликты в России.



### Методология и методы современной конфликтологии.

1. Понятие методологии, метода, процедуры научного исследования. Принципы научного исследования конфликтов.

2. Методологические подходы к исследованию конфликтов: системный, субъектно-деятельностный, междисциплинарный, институциональный подходы.

3. Общенаучные и специфические методы научных исследований. Социологические методы исследования: анкетирование, интервьюирование, экспертный опрос, фокус-группа. Возможности и ограничения.

4. Психологические методы исследования: эксперимент, наблюдение, ивент-анализ, тестирование. Возможности и ограничения.

### Психология безопасности.

1. Психологические основы изучения безопасности. Характеристика основных понятий, функций, уровней, видов безопасности.

2. Классификации опасных ситуаций и их психологическая характеристика. Психологические способы предупреждения опасности.

3. Информационно психологическая безопасность личности и общества. Психические и функциональные состояния субъекта деятельности как фактор безопасной жизнедеятельности.

4. Организационная безопасность: система, уровни, факторы организационной безопасности. Профессиональные риски конфликтолога.

### Психология конфликта.

1. Основные теории конфликтности в психологии: З. Фрейд, К. Хорни, Э. Эриксон.

2. Внутриличностные конфликты: теоретические подходы к возникновению, классификация, функции, преодоление, диагностика.

3. Межличностные конфликты: психоаналитическая интерпретация, позиция К. Левина, взгляды М. Дойча на конфликтное взаимодействие. Психологические триггеры конфликтов.

4. Внутригрупповые конфликты: причины, функции, последствия. Процесс групповой динамики и конфликты.

### Технологии урегулирования конфликтов.

1. Динамика конфликта. Основные стадии развития классического конфликта: латентная, открытая, завершающая.

2. Эскалация конфликта, ее признаки, типы и пороги прохождения.

3. Послеконфликтный период и его этапы. Частичная и полная нормализация отношений.

4. Прогнозирование и предупреждение социальных конфликтов. Объективные, организационно-управленческие и социально-психологические условия профилактики конфликтов.

5. Методы разрешения конфликтов. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.

### Социология конфликта.

1. Концепция позитивно-функционального конфликта Льюиса Козера.

2. Конфликтная модель общества Ральфа Дарендорфа.

3. Общая теория конфликта Кеннета Боулдинга.

### Политическая конфликтология.

1. Политический конфликт как форма политического изменения. Политический кризис и политический конфликт.

2. Конфликт и консенсус. Проблема институционализации политических конфликтов.

3. Теории политического конфликта: М. Вебер, П. Сорокин, Р. Парк, Д. Локвуд и Дж. Голдторп, С.М. Липсет, Й. Галтунга.

4. Отечественные исследователи политических конфликтов: А. Глухова, М. Лебедева, Л. Рубан, В. Смирнов.

5. Условия и причины возникновения политических конфликтов.

6. Движущие силы и мотивация конфликта. Субъекты политического конфликта. Типы политических конфликтов.

Конфликтологическое консультирование.

1. Понятие и сущность конфликтологического консультирования. Консультирование как способ регулирования конфликтного взаимодействия. Виды консультирования в конфликтологии.

2. Конфликтологическое консультирование лиц с ограниченными возможностями.

3. Этапы и модели консультирования. Процедуры и типичные проблемы консультирования.

4. Условия эффективности консультирования. Роли и функции консультанта. Требования к консультанту.

PR-технологии урегулирования конфликтов.

1. Особенности связей с общественностью в экстремальных ситуациях.

2. Специфические проблемы связи с общественностью при урегулировании конфликтов.

3. Принципы и основные направления рациональной организации PR в конфликтных ситуациях.

Экономическая конфликтология.

1. Понятие экономического конфликта, его сущность, причины, структура и процесс развития.

2. Экономические конфликты в современной России. Коррупция и преступность как факторы экономических конфликтов.

3. Трудовые конфликты: сущность, типы, способы разрешения, профилактика. Социальная ответственность бизнеса, власти и личности.

Этноконфликтология.

1. Этническое самосознание и этническая идентичность как факторы конфликтного взаимодействия.

2. Сущность и закономерности развития этнических конфликтов. Специфика этноконфликтов.

3. Способы урегулирования и предотвращения этноконфликтов на региональном и на международном уровнях.

Юридическая конфликтология.

1. Сущность юридического конфликта: формально-логические юридические противоречия и их роль в общественном развитии; юридический спор и правовой конфликт; разновидности юридического спора.

2. Типология и виды юридических конфликтов. Специфика структуры юридического конфликта: контрсубъекты, объект, предмет и идейно-правовая компонента правового конфликта.

3. Специфика возникновения, развертывания и завершения юридического конфликта. Функции и роли юридических конфликтов.

Принятие решений в ситуации конфликта: методы и модели.

1. Особенности принятия управленческого решения в условиях конфликта: влияние неопределенности и риска.

2. Ответственность руководителя за управленческие решения в условиях конфликта.

Партисипативная фасилитация.

1. Понятие фасилитации, основные уровни и модели. Фасилитация и ее роль в организационном развитии.

2. Технология фасилитации как подход к повышению групповой эффективности. Методы работы с группой.

Для проведения ГЭ выпускающей кафедрой разрабатываются экзаменационные билеты и утверждаются заведующим кафедрой. Экзаменационные билеты представляют собой комплексные задания, которые включают в себя теоретические вопросы.

3.4. Порядок проведения государственного экзамена.

Государственный экзамен по ОПОП ВО проводится в устной и/или письменной форме.

Срок проведения ГЭ определяется учебным планом по направлению подготовки 37.03.02. Конфликтология и календарным учебным графиком. Для проведения ГЭ формируется состав ГЭК, который утверждается приказом ректора университета.

Обучающиеся обеспечиваются перечнем основных разделов, тем и вопросов, выносимых на ГЭ. Для обучающихся проводятся консультации в соответствии с расписанием.

На подготовку письменного ответа отводится не менее одного астрономического часа.

На экзаменах может быть разрешено пользоваться справочниками, словарями, энциклопедиями и иной научной литературой.

Пересдача ГЭ с целью повышения положительной оценки не допускается.

3.5. Перечень литературы, разрешенной к использованию на государственном экзамене.

1. Словари.
2. Энциклопедии.

#### **4. Выпускная квалификационная работа**

4.1. Вид выпускной квалификационной работы (ВКР).

ВКР выполняется в виде бакалаврской работы.

4.2. Структура ВКР и требования к ее содержанию.

Выпускная квалификационная работа бакалавра должна содержать следующие обязательные разделы:

- титульный лист;
- план;
- введение (постановка задач, формулировка цели);
- основную часть (разделы, подразделы, пункты), включающую:
  - критический обзор литературы и состояния исследуемой области науки;
  - методы и инструментарий решения поставленной задачи;
  - результаты исследований, проведенных соискателем;
  - анализ полученных результатов;
- заключение (выводы);
- библиографию;
- приложения (при необходимости).

4.3. Примерная тематика и порядок утверждения тем ВКР.

Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ  
для обучающихся направления 37.03.02. Конфликтология  
Направленность Организационно-управленческие конфликты

1. Влияние корпоративных конфликтов на эффективность деятельности организации.
2. Формирование деловой культуры и корпоративной этики как условия управления конфликтами в организации.
3. Формирование системы управления трудовыми конфликтами на предприятии.
4. Развитие персонала как ведущий элемент профилактики конфликтов в организации.
5. Конструктивные и деструктивные функции конфликта в организации.
6. Харассмент как негативное социальное явление: конфликтологический аспект.
7. Роль руководителя коллектива в регулировании межличностных конфликтов в организации.
8. Место профсоюзов в регулировании и разрешении трудовых конфликтов в организациях региона.

9. Социальное партнерство как инструмент управления трудовыми конфликтами.
10. Роль СМИ в развитии и регулировании этнополитических конфликтах.
11. Конфликтность миграционных процессов в современной России.
12. Современные религиозные конфликты и пути их решения.
13. Инициирование конфликта и использование его положительных функций в принятии управленческого решения.
14. Социальные и психологические доминанты поведения личности в конфликтной ситуации.
15. Причины и последствия внутриличностных конфликтов в современных условиях.
16. Роль конфликта в формировании и развитии личности руководителя.
17. Объективные и субъективные факторы формирования межличностных конфликтов в организации.
18. Особенности восприятия конфликтной ситуации участниками конфликта.
19. Ролевой конфликт и его влияние на организационные отношения.
20. Управление межличностными конфликтами в организации.
21. Влияние семейных конфликтов на внутреннюю среду организации.
22. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов и особенности их регулирования.
23. Модели развития конфликтов в организации.
24. Причины конфликтов между руководителем и подчиненным, их разрешение.
25. Профилактика конфликтов в организации: основные направления.
26. Влияние стиля руководства на разрешение организационных конфликтов.
27. Инновационные конфликты и возможности их профилактики и регулирования.
28. Судопроизводство как специфическая форма разрешения конфликтов.
29. Арбитражный порядок рассмотрения экономических конфликтов.
30. Политический конфликт и политический кризис: соотношение и урегулирование.
31. Роль государственных и неправительственных организаций в урегулировании политических конфликтов.
32. Этнополитические конфликты в современной России и проблемы их регулирования.
33. Фактор силы в конфликте: механизмы ограничения применения насилия.
34. Терроризм как способ политического противостояния и борьба с ним.
35. Прогнозирование и профилактика конфликтов в организации.
36. Оптимальные управленческие решения как фактор предупреждения конфликтов.
37. Стратегии и способы разрешения конфликтов в организации.
38. Роль третьей стороны в регулировании конфликта: виды и формы посредничества.
39. Методика медиации конфликтов и результативность медиаторской деятельности.
40. Сущность, виды и функции переговоров в конфликте.
41. Конфликт как инструмент организационной политики: проблемы и возможности использования.
42. Организация, проблемы и перспективы конфликтного мониторинга.
43. Насилие в политических конфликтах: границы применения и механизмы.
44. Выборы и конфликт: конфликтологический анализ ограничения.
45. Конфликты в системе государственного управления.
46. Роль медиации в регулировании трудовых споров.
47. Управление групповой динамикой как фактор преодоления конфликтов в организации.
48. Фасилитация в системе управления конфликтами в организации.
49. Роль консультирования персонала в регулировании организационных конфликтов.
50. Оценка кадровых рисков как фактор предупреждения конфликтов.
60. Фасилитация поведением персонала как условие конструктивного взаимодействия.

При выборе темы выпускной квалификационной работы обучающийся должен руководствоваться:

- ее актуальностью для конкретного объекта профессиональной деятельности;
- возможностью доступа и получения фактических данных о результатах деятельности объекта исследования и готовностью руководства объекта профессиональной деятельности к сотрудничеству с обучающимся;
- собственными приоритетами и интересами, связанными с последующим обучением и/или профессиональной деятельностью;
- наличием необходимого объема информации для выполнения ВКР.

Тема выпускной квалификационной работы согласуется с руководителем ВКР и утверждается заведующим кафедрой в установленном порядке. По письменному заявлению обучающегося может быть предоставлена возможность подготовки и защиты ВКР по теме, предложенной обучающимся, в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

Обучающийся пишет заявление о закреплении темы и руководителя на имя заведующего выпускающей кафедрой. Приказ о закреплении тем и руководителей утверждается директором института не позднее даты начала проведения преддипломной практики в соответствии с календарным учебным графиком.

Изменение темы ВКР допускается в порядке исключения по решению Заведующего кафедрой на основании личного заявления обучающегося и согласия руководителя ВКР, но не позднее даты начала ГИА.

#### 4.4. Порядок выполнения и представления в государственную экзаменационную комиссию ВКР.

Выпускная квалификационная работа оформляется с соблюдением требований методических рекомендаций по структуре, содержанию и оформлению ВКР, разработанных выпускающей кафедрой.

#### 4.5. Порядок защиты ВКР.

Процесс защиты выпускной квалификационной работы регламентируется локальным нормативным актом Университета - Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры. В процессе защиты выпускной квалификационной бакалаврской работы обучающийся представляет доклад об основных результатах своей работы продолжительностью не более 10 минут. Защитное слово может сопровождаться презентацией в Power Point. Обучающийся отвечает на вопросы членов комиссии по существу работы, а также на вопросы, отвечающие общим требованиям к профессиональному уровню выпускника, ФГОС ВО и основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология. Общая продолжительность защиты выпускной квалификационной работы (ВКР) бакалавра составляет 30 минут. За достоверность результатов, представленных в ВКР ответственность несет обучающийся – автор выпускной квалификационной работы.

### 5. Критерии оценки знаний выпускников на ГИА

#### 5.1. Критерии оценки знаний на государственном экзамене

Таблица 5

Критерии	Количество баллов
Обучающийся демонстрирует: глубокое полное знание содержания учебного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; умение давать точное	91-100 (отлично)

определение основным понятиям, связывать теорию с практикой; использование в необходимой мере в ответах на вопросы материалов рекомендованной литературы. Он аргументирует свои суждения, грамотно владеет профессиональной терминологией, связно излагает свой ответ.	
Обучающийся демонстрирует: достаточное владение учебным материалом, в том числе понятийным аппаратом; правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, конкретные ответы на поставленные вопросы; возможность применять знания в профессиональной деятельности. При ответе допускает отдельные неточности.	76-90 (хорошо)
Обучающийся излагает: основное содержание учебного материала, но раскрывает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, не умеет доказательно обосновать свои суждения.	61-75 (удовлетворительно)
Обучающийся демонстрирует: разрозненные бессистемные знания, не выделяет главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, неуверенно излагает материал или отказывается от ответа.	меньше 61 (неудовлетворительно)

## 5.2. Критерии оценки знаний на защите ВКР.

Рейтинговая оценка выполнения и защиты ВКР бакалавра по направлению подготовки 37.03.02. Конфликтология определяется как сумма баллов по каждому из обозначенных требований:

- нормоконтролем от 0 до 10 баллов;
- руководителем выпускной квалификационной работы от 0 до 45 баллов;
- Государственной аттестационной комиссией от 0 до 45 баллов.

Примерный рейтинговый расчет приведен в таблицах 6, 7, 8.

Рейтинговая оценка выполнения и защиты выпускной квалификационной работы бакалавра, оцениваемая руководителем

Таблица 6

Предъявляемые требования к выпускной квалификационной работе	Баллы
Соответствие содержания ВКР заявленной теме. Степень и полнота анализа теоретико-методологического материала, внутренней и внешней информации. Степень новизны и степень изучения и применения научных методов сбора и анализа теоретического и практического материала по изучаемой проблематике в процессе написания работы.	0-25
Использование (применение) информационных технологий (систем) в процессе разработки графических (иллюстрационных) материалов в ходе написания работы.	0-5
Наличие в выпускной квалификационной работе практической новизны. Системность и логическая взаимосвязь всех разделов работы друг с другом или с более общей задачей.	0-5
Работа носит самостоятельный характер и включает обоснованные выводы и рекомендации.	0-5
Качество анализа и правильность оформления литературы	0-5
Итого:	0-45

Рейтинговая оценка выполнения и защиты выпускной квалификационной работы,  
оцениваемая в процессе нормоконтроля

Таблица 7

Предъявляемые требования к выпускной квалификационной работе	Баллы
Оформление выпускной квалификационной работы, представленной на защиту, соответствует установленным требованиям методических указаний по написанию выпускной квалификационной работы. Текст ВКР соответствует требованиям прохождения проверки на объем заимствований в системе «Антиплагиат».	0-10
Итого:	0-10

Рейтинговая оценка выполнения и защиты ВКР бакалавра,  
оцениваемая членами Государственной экзаменационной комиссии

Таблица 8

Предъявляемые требования к выпускной квалификационной работе	Баллы
Соответствие содержания ВКР заявленной теме. Степень и полнота анализа теоретико-методологического материала, внутренней и внешней информации. Степень изучения и применения научных методов сбора и анализа теоретического и практического материала по изучаемой проблематике в процессе написания выпускной квалификационной работы.	0-15
Использование информационных технологий в процессе разработки графических (иллюстрационных) материалов в ходе написания и защиты выпускной квалификационной работы.	0-10
Содержание доклада. Доклад обоснован, лаконичен, изложение свободное, умело использован иллюстративный материал. В докладе отражен предмет исследования, методы, использованные автором ВКР, теоретические и эмпирические результаты, достигнутые в ходе изучения заявленной темы, рекомендации, отражающие практическую значимость выполненного исследования.	0-10
Ответы на вопросы. Ответы на дополнительные вопросы по теме ВКР лаконичные, обоснованные, полноценные	0-10
Итого:	0-45

Критерии оценки знаний на защите ВКР.

ОТЛИЧНО (91-100 баллов):

- работа выполнена на актуальную тему, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, содержательный анализ практического материала; характеризуется логичным изложением материала, с соответствующими выводами и обоснованными предложениями;
- при защите работы обучающийся показал глубокие знания вопросов темы, свободно оперирует знаниями, отвечающими профессиональному уровню выпускника по данному направлению и профилю подготовки, вносит обоснованные рекомендации;
- работа носит самостоятельный исследовательский или прикладной характер, выводы четко сформулированы, соответствуют содержанию работы;
- во время доклада использует качественный демонстрационный материал;
- свободно и полно отвечает на поставленные вопросы, как по существу работы, так и на вопросы, отвечающие общим требованиям к профессиональному уровню выпускника по данному

направлению подготовки;

- на работу имеются положительный отзыв руководителя.

**ХОРОШО (76-90 баллов):**

- работа выполнена на актуальную тему, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, достаточно подробный анализ практического материала. Характеризуется в целом последовательным изложением материала. Структура работы не совсем выдержана, однако содержание раскрывает обозначенную проблему. Выводы по работе носят правильный, но не вполне развернутый характер;

- при защите обучающийся в целом показывает знания вопросов темы, оперирует знаниями, отвечающими профессиональному уровню выпускника по данному направлению и направленности подготовки, вносит свои рекомендации;

- во время доклада используется демонстрационный материал, не содержащий грубых ошибок;

- обучающийся без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы;

- ВКР позитивно характеризуется руководителем и оценивается на «хорошо».

**УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (61-75 баллов):**

- работа выполнена на актуальную тему, содержит теоретическую основу и базируется на практическом материале, но отличается поверхностным анализом и недостаточно полной проработкой темы ВКР, носит описательный характер. В работе просматривается непоследовательность изложения материала, представлены недостаточно обоснованные решения;

- в отзыве руководителя имеются замечания по содержанию работы и принятым конструктивным и организационно-технологическим решениям;

- при защите обучающийся проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы;

- обучающийся не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы.

**НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (менее 61 балла):**

- работа выполнена не на актуальную тему, не содержит теоретического анализа и полных практических разработок, недостаточен объем;

- работа не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях кафедры и рекомендациях Университета;

- обучающийся не владеет знаниями по теме ВКР и не дает ответ на заданные вопросы;

- значительная доля заимствований.

## **6. Порядок подачи и рассмотрения апелляции**

6.1. По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право подать апелляцию.

6.2. Порядок подачи и рассмотрения апелляции по результатам государственного экзамена.

Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и (или) несогласии с результатами государственного экзамена.

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течение трех рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию, с решением апелляционной комиссии удостоверяется подписью обучающегося.

6.3. Порядок подачи и рассмотрения апелляции по результатам защиты выпускной квалификационной работы.



Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания.

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течение трех рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию, с решением апелляционной комиссии удостоверяется подписью обучающегося.