

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юлий Сергеевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 26.04.2024 09:48:13
Уникальный программный ключ:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2358d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по УМР
ИСОУ

_____ Т.А. Харитонова
«23» июня 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: Управление изменениями и конфликты

направление подготовки: 37.03.02 «Конфликтология»

направленность (профиль): Организационно-управленческие конфликты

форма обучения: очная

Рабочая программа разработана для обучающихся по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль): Организационно-управленческие конфликты.

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры маркетинга и муниципального управления

Заведующий кафедрой:  М.Л. Белоножко

Рабочую программу разработал:
Е.В. Мурзина, доцент кафедры МиМУ, к.с.н.



1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование у обучающихся знаний базовых положений современной теории управления изменениями в организации, а так же ключевых навыков в выборе подходов к управлению изменениями, развитие у обучающихся способностей разрешать напряженные конфликтные ситуации в организациях, связанные с изменениями, и открытие возможностей использования успешного опыта решения проблем изменений.

Задачи дисциплины:

- изучить причины и движущие силы изменений в организации;
- выявить объективные закономерности перемен в организациях;
- проанализировать конфликтные ситуации в организациях, связанные с изменениями;
- изучить методы разрешения конфликтов, связанные с изменениями.
- изучить способы понимания различных граней организаций в процессе изменений;
- проанализировать подходы к выбору оптимальных стратегий организационных изменений;
- понять конструктивные технологии изменений;
- изучить стратегии управления изменениями;
- выявить основные препятствия изменениям и их преодоление;
- изучить инструменты управления организационными изменениями, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;
- проанализировать способы тактической поддержки программ изменений в компаниях.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление изменениями и конфликты» относится к дисциплинам части Блока 1, формируемого участниками образовательных отношений учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

Знание: основных причин и объективных закономерностей перемен в организации и методов разрешения конфликтов, связанных с изменениями.

Умение: выбирать оптимальные стратегии управления изменениями для предотвращения конфликтных ситуаций

Владение: практическими навыками разрешения конфликтов, связанных с изменениями и инструментами управления организационными изменениями

Содержание дисциплины «Управление изменениями и конфликты» является логическим продолжением содержания дисциплин: «Личностное развитие» и «Психология конфликта» и служит основой для написания ВКР.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Результата обучения по дисциплине
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и	УК-2.1. Проводит анализ поставленной цели и формулирует совокупность взаимосвязанных задач, которые необходимо решить для ее достижения.	3-1. Знает природу данных, необходимых для решения поставленных задач
		У-1. Умеет системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения
	УК-2.2. Выбирает оптимальный способ решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	3-2. Знает основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности
		У-2. Умеет разрабатывать и оценивать

ограничений		альтернативные решения с учетом рисков
	УК-2.3. Анализирует действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие область профессиональной деятельности.	3-3. Знает основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области
		У-3. Умеет выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
ПКС-3 Способен организовывать адаптацию и стажировку персонала	ПКС-3. 1. Способствует формированию условий адаптации и стажировок персонала.	3.1. Знает основные закономерности зарождения конфликтов, их динамику, структуру.
		У.1 Умеет формировать условия адаптации и стажировок персонала.
	ПКС-3. 2. Использует порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок.	У.2. Умеет внедрять системы адаптации работников в корпоративную культуру.
		В.2. Владеет порядком разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах
ПКС-3.5. Внедряет системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.	3.5. Знает системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.	
	В.5 Владеет навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала с целью минимизации препятствий изменениям, поиска инструментов управления для предотвращения и разрешения конфликтных	

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8
очная	3/6	32	16	-	60	-	Зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

очная форма обучения (ОФО)-6 семестр

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	Закономерности организационного развития	2	1	-	4	7	УК-2.1. УК-2.2.	Устный опрос (Приложение 1 ФОС)

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	2	Теоретические основы управления изменениями	2	1	-	6	9	ПКС-3. 1. УК-2.3	Практическое задание (Приложение 2 ФОС)
3	3	Сопротивление персонала изменениям и конфликтные ситуации в организациях, связанные с изменениями. Методы преодоления сопротивления и разрешение конфликтов	4	2		10	16	ПКС-3. 2. ПКС-3. 5.	Письменный опрос (Приложение 3 ФОС)
4	4	Основные стратегии организационных изменений	4	2	-	6	12	УК-2.3 ПКС-3. 5.	Дискуссия (Приложение 4 ФОС)
5	5	Реструктуризация бизнес-процессов организации	4	2	-	6	12	УК-2.1. УК-2.3	Сообщение (Приложение 5 ФОС)
6	6	Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов	4	2	-	6	12	ПКС-3. 1. УК-2.3	Практическое задание (Практическое 6 ФОС)
7	7	Организационная культура как объект стратегических изменений. Диагностика и изменение организационной культуры	4	2	-	6	12	УК-2.1. УК-2.2.	Практическое задание (Приложение 7 ФОС)
8	8	Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений	4	2	-	6	12	УК-2.3 ПКС-3. 5.	Эссе (Приложение 8 ФОС)
9	9	Инструменты управления организационным и изменениями. Оценка эффективности управления организационными изменениями	4	2	-	10	16	УК-2.1. УК-2.2.	Практическое задание (Приложение 9 ФОС)

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	10	Зачет						УК-2.1. УК-2.2. ПКС-3. 1. ПКС-3. 2. ПКС-3. 5. УК-2.3	Вопросы к зачету (Приложение 10 ФОС)
Итого:			32	16	-	60	108		

Очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

Не реализуется.

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы).

Раздел 1. Закономерности организационного развития

Особенности изменения и развития организации. Сравнительная характеристика больших и малых организаций. Концепция и модели жизненного цикла организации, изменчивость организации на разных этапах ее жизненного цикла. Сравнительный анализ моделей жизненного цикла организации.

Раздел 2. Теоретические основы управления изменениями

Понятие, история развития, причины и классификации организационных изменений. Политика изменений в организации. Анализ готовности организации к изменениям. Подходы и методы управления изменениями. Компоненты процесса преобразований. Классические методы управления организационными изменениями. Принятие решений при управлении изменениями в организации.

Раздел 3. Сопротивление персонала изменениям и конфликтные ситуации в организациях, связанные с изменениями. Методы преодоления сопротивления и разрешение конфликтов

Причины сопротивления изменениям. Типы негативного отношения к изменениям и возникающие конфликты. Методология преодоления сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям: информирование и общение, участие и вовлеченность, помощь и поддержка, переговоры и соглашения, манипуляции и кооптации, явное и неявное принуждение. Особенности преодоления сопротивления на различных уровнях и разрешение конфликтов.

Раздел 4. Основные стратегии организационных изменений

Взаимосвязь понятий «процесс изменения», «потенциал изменения» и «стратегия изменения». Элементы стратегии изменения. Виды стратегий изменений.

Раздел 5. Реструктуризация бизнес-процессов организации

Реструктуризация: понятие, экономические формы, причины. Основные направления, задачи и этапы ее проведения. Методы и модели реструктуризации бизнес-процессов. Концептуальные и прикладные, революционные и эволюционные, процессно - и функционально-ориентированные методы.

Раздел 6. Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов

Понятия «процесс», «бизнес-процесс»: понятие, классификация, признаки и взаимосвязь. Бизнес-процесс как объект реструктуризации. Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов как методы реструктуризации. Подходы, принципы и структура реинжиниринга бизнес-процессов.

Раздел 7. Организационная культура как объект стратегических изменений. Диагностика и изменение организационной культуры

Диагностика и изменение организационной культуры на основе «обучения» организации. Использование рамочной конструкции оценки конкурирующих ценностей (метода ОСАИ) в диагностике и изменении организационной культуры.

Раздел 8. Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений

Роль «непрерывного обучения организации» в процессе организационных изменений. Характеристики обучающейся организации. Информация и знание. Теория создания организационного знания. Индивидуальное и организационное обучение.

Раздел 9. Инструменты управления организационными изменениями. Оценка эффективности управления организационными изменениями.

Бенчмаркинг. Этапы бенчмаркинг-проекта. Концепция «шесть сигм» как инструмент управления изменениями. Эффективность: основные понятия, подходы, методы определения, типы. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений. Анализ и оценка организационной структуры управления.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	2	3	3	5	6
1	1	2	-	-	Закономерности организационного развития
2	2	2	-	-	Теоретические основы управления изменениями
3	3	4	-	-	Сопротивление персонала изменениям и конфликтные ситуации в организациях, связанные с изменениями. Методы преодоления сопротивления и разрешение конфликтов.
4	4	4	-	-	Основные стратегии организационных изменений
5	5	4	-	-	Реструктуризация бизнес-процессов организации
6	6	4	-	-	Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов
7	7	4	-	-	Организационная культура как объект стратегических изменений. Диагностика и изменение организационной культуры
8	8	4	-	-	Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений
9	9	4	-	-	Инструменты управления организационными изменениями. Оценка эффективности управления организационными изменениями.
Итого:		32	-	-	

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	2	3	4	5	6
1	1	1	-	-	Закономерности организационного развития
2	2	1	-	-	Теоретические основы управления изменениями
3	3	2	-	-	Сопротивление персонала изменениям и конфликтные ситуации в организациях, связанные с изменениями. Методы преодоления сопротивления и разрешение конфликтов.
4	4	2	-	-	Основные стратегии организационных изменений
5	5	2	-	-	Реструктуризация бизнес-процессов организации
6	6	2	-	-	Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов
7	7	2	-	-	Организационная культура как объект стратегических изменений. Диагностика и изменение организационной культуры
8	8	2	-	-	Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений
9	9	2	-	-	Инструменты управления организационными изменениями. Оценка эффективности управления организационными изменениями.
Итого:		16	-	-	-

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	2	3	4	5	6	7
1	1	4	-	-	Закономерности организационного развития	Подготовка к устному опросу
2	2	6	-	-	Теоретические основы управления изменениями	Подготовка к практическому заданию
3	3	10	-	-	Сопротивление персонала изменениям и конфликтные ситуации в организациях, связанные с изменениями. Методы преодоления сопротивления и разрешение конфликтов.	Подготовка к письменному опросу
4	4	6	-	-	Основные стратегии организационных изменений	Подготовка к дискуссии
5	5	6	-	-	Реструктуризация бизнес-процессов организации	Подготовка сообщения
6	6	6	-	-	Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов	Подготовка к практическому заданию
7	7	6	-	-	Организационная культура как	Подготовка к

					объект стратегических изменений. Диагностика и изменение организационной культуры	практическому заданию
8	8	6	-	-	Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений	Подготовка эссе
9	9	10	-	-	Инструменты управления организационными изменениями. Оценка эффективности управления организационными изменениями.	Подготовка к практическому заданию
Итого:		60			X	X

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- визуализация учебного материала в PowerPoint в диалоговом режиме (лекционные занятия);
- работа в малых группах (практические занятия);
- разбор практических ситуаций (практические занятия).

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы

Контрольные работы у ЗФО не предусмотрены учебным планом

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1.

6 семестр

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	2	3
1 текущая аттестация		
1.1	Устный опрос по темам курса	10
1.2	Практическое задание	10
1.3	Письменный опрос по темам курса	10
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	30
2 текущая аттестация		
2.1	Дискуссия	10
2.2	Сообщение	10
2.3	Практическое задание	10
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	30
3 текущая аттестация		
3.1	Практическое задание	10

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	2	3
3.2	Эссе	15
3.3.	Практическое задание	15
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	40
	ВСЕГО	100

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — <https://www.iprbookshop.ru/>
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина <http://elib.gubkin.ru/>,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета <http://bibl.rusoil.net/> ,
- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ <http://lib.ugtu.net/books>
- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»
- ЭКБСОН- информационная система доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Office Professional Plus;
2. Microsoft Office Windows

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

Обеспеченность материально-технических условий реализации ОПОП ВО

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
1	Управление изменениями и конфликты	<p>Лекционные занятия: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации, Оснащенность: Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Компьютер в комплекте, проектор, проекционный экран.</p> <p>Практические занятия: Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практические, лабораторные занятия); групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащенность: Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Компьютер в комплекте, проектор, проекционный экран.</p>	<p>625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д.70</p> <p>625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д.70</p>

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся знакомятся с содержанием задания, изучают методику и выполняют письменную работу в формате практического задания. Для эффективной работы, обучающиеся должны иметь соответствующие канцелярские принадлежности, конспект лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя.

Задания для выполнения на практических занятиях, раздаточный и справочный материал обучающиеся получают индивидуально от преподавателя.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа: методические рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся всех направлений подготовки (уровень бакалавриата) и форм обучения / сост. С.С. Ситёва, отв. редактор М.Л. Белоножко; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Издательский центр БИК ТИУ, 2020. – 16 с.

**Планируемые результаты обучения для формирования компетенции
и критерии их оценивания**

Дисциплина: Управление изменениями и конфликты

Код, направление подготовки: 37.03.02 «Конфликтология»

Направленность (профиль): Организационно-управленческие конфликты

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
1	2	2	3	4	5	6
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. Проводит анализ поставленной цели и формулирует совокупность взаимосвязанных задач, которые необходимо решить для ее достижения.	3-1. Знать: природу данных, необходимых для решения поставленных задач	не знает природу данных, необходимых для решения поставленных задач	Не достаточно знает природу данных, необходимых для решения поставленных задач	Хорошо знает природу данных, необходимых для решения поставленных задач	Отлично знает природу данных, необходимых для решения поставленных задач
		У-1. Уметь: системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения	Не умеет системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения	Не достаточно умеет системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения	Хорошо умеет системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения	Отлично умеет системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения
	УК-2.2. Выбирает оптимальный способ решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	.3-2. Знать: основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности	Не знает основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности	Не достаточно знает основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности	Хорошо знает основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности	Отлично знает основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности
		.У-2. Уметь: разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков	Не умеет разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков	Не достаточно умеет разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков	Хорошо умеет разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков	Отлично умеет разрабатывать и оценивать альтернативные решения с учетом рисков

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
1	2	2	3	4	5	6
	УК-2.3. Анализирует действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие область профессиональной деятельности.	.3-3. Знать: основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области	Не знает основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области	Не достаточно знает основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области	Хорошо Знает основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области	Отлично Знает основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс принятия решений в конкретной предметной области
		У-3. Уметь: выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Не умеет выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Не достаточно умеет выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Хорошо умеет выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Отлично умеет выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
ПКС-3. Способен организовывать адаптацию и стажировку персонала	ПКС-3. 1. Способствует формированию условий адаптации и стажировок персонала.	3.1. Знает основные закономерности и зарождения конфликтов, их динамику, структуру.	Не знает основные закономерности зарождения конфликтов, их динамику, структуру.	Знает основные закономерности зарождения конфликтов, их динамику, структуру, допуская ряд ошибок	Знает основные закономерности зарождения конфликтов, их динамику, структуру.	В совершенстве знает основные закономерности зарождения конфликтов, их динамику, структуру.
		У.1 Умеет формировать условия адаптации и стажировок персонала.	Не умеет формировать условия адаптации и стажировок персонала.	Умеет формировать условия адаптации и стажировок персонала, допуская ряд ошибок	Умеет формировать условия адаптации и стажировок персонала.	В совершенстве умеет формировать условия адаптации и стажировок персонала.
	ПКС-3. 2. Использует порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих	У.2. Умеет внедрять системы адаптации работников в корпоративную культуру.	Не умеет внедрять системы адаптации работников в корпоративную культуру.	Умеет внедрять системы адаптации работников в корпоративную культуру, допуская ряд ошибок	Умеет внедрять системы адаптации работников в корпоративную культуру.	Умеет в совершенстве внедрять системы адаптации работников в корпоративную культуру.

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
1	2	2	3	4	5	6
	местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок.	В.2. Владеет порядком разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах	Не владеет порядком разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах	Владеет порядком разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, допуская ряд ошибок	Владеет порядком разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах	В совершенстве владеет порядком разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах
	ПКС-3.5. Внедряет системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.	3.5. Знает системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.	Не знает системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.	Знает системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения, допуская ряд ошибок	Знает системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.	Знает в совершенстве системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.
		В.5 Владеет навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала с целью минимизации препятствий изменениям, поиска инструментов управления для предотвращения и разрешения конфликтных	Не владеет навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала с целью минимизации препятствий изменениям, поиска инструментов управления для предотвращения и разрешения конфликтных	Владеет навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала с целью минимизации препятствий изменениям, поиска инструментов управления для предотвращения и разрешения конфликтных, допуская ряд ошибок	Владеет навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала с целью минимизации препятствий изменениям, поиска инструментов управления для предотвращения и разрешения конфликтных	Владеет в совершенстве навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала с целью минимизации препятствий изменениям, поиска инструментов управления для предотвращения и разрешения конфликтных

КАРТА
обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Управление изменениями и конфликты

Код, направление подготовки: 37.03.02 «Конфликтология»

Направленность (профиль): Организационно-управленческие конфликты

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	2	3	4	5	6
1	Саратовцев, Юрий Иванович. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / Ю. И. Саратовцев. - Москва : Издательство Юрайт, 2022. - 409 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". - ISBN 978-5-534-03111-9. - Текст : непосредственный. https://urait.ru/bcode/489914	ЭР*	25	100%	+
2	Емельянов, Станислав Михайлович. Конфликтология : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. - 4-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2020. - 322 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". - ISBN 978-5-534-06003-4. - Текст : непосредственный. https://urait.ru/bcode/492369	ЭР*	25	100%	+
3	Черкасская, Галина Викторовна. Управление конфликтами : учебник и практикум для вузов / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. - 3-е изд., пер. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2020. - 236 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". - ISBN 978-5-534-05153-7. - Текст : непосредственный. https://urait.ru/bcode/492887	ЭР*	25	100%	+

*ЭР – электронный ресурс доступный через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>