Документ подписан простой электронной подписью

Информация о вламминистерство науки и высшего образования российской федерации

ФИО: Клочков Юрий СергееФедеральное го сударственное бюджетное образовательное

Должность: и.о. ректора

Дата подписания: 26.04.2024 09:48:14

учреждение высшего образования

Уникальный программны**ж ТНОМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

4е7с4еа90328ес8е65с5d8058549а2538ФИНСФитут сервиса и отраслевого управления

Кафедра маркетинга и муниципального управления

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по УМР ИСОУ
______ Т.А. Харитонова «23» июня 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплина: Фасилитация поведением персонала

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:

О.В. Устинова, доцент кафедры МиМУ, к.с.н, доцент

2

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины состоит в систематизированном описании поведения людей в различных ситуациях в процессе труда, объективном объяснении причин поступков индивидов и групп в определенных условиях, прогнозировании поведения работника в будущем и эффективном управлении им.

Основными задачами изучения курса являются:

- усвоение методологии системного подхода в управлении организацией;
- понимание принципов и методов диагностики организационных проблем;
- умение анализировать процесс взаимодействия человека и организации;
- умение исследовать проблемы организационного поведения;
- воспитание и развитие у будущих менеджеров творческого подхода к работе, получение знаний в области психосоциальных основ организационного поведения.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Фасилитация поведением персонала» относится к дисциплинам части Блока 1, формируемого участниками образовательных отношений учебного плана.

Для полного усвоения дисциплины обучающиеся должны знать следующие разделы ФГОС: «Эффективные коммуникации», «Управление персоналом и командами в кросскультурной среде», «Технологии урегулирования конфликтов».

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

Знания: методологии системного подхода в управлении организацией; принципов и методы диагностики организационных проблем; теоретических подходов к исследованию организационного поведения.

Умения: анализировать процесс взаимодействия сотрудника и организации; исследовать проблемы организационного поведения.

Владение: исследовательскими навыками в сфере организационного поведения; навыками принятия решений в отношении корректировки организационного поведения.

Содержание дисциплины «Фасилитация поведением персонала» служит основой для освоения дисциплин: «Консультирование и коучинг персонала», «Оценка кадровых рисков».

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование	Код и наименование индикатора	Код и наименование результата обучения
компетенции	достижения компетенции (ИДК)	по дисциплине (модулю)
УК-3. Способен	УК-3.1. Осознает функции и	3-1. Знает основные модели командообра-
осуществлять соци-	роли членов команды, соб-	зования и технологии эффективной комму-
альное взаимодей-	ственную роль в команде.	никации в команде
ствие и реализовы-		У-1. Умеет определять свою роль в коман-
вать свою роль в		де, ставить цели и формулировать задачи,
команде.		связанные с ее реализацией
	УК-3.2. Устанавливает контакты	3-2. Знает основные методы анализа груп-
	в процессе социального взаимо-	пового взаимодействия
	действия.	У-2. Умеет проектировать и организовы-
		вать командную работу
	УК-3.3. Выбирает стратегию	3-3. Нает теоретические основы и практи-
	поведения в команде в зависи-	ческие аспекты организации командной
	мости от условий	работы
		У-3. Умеет определять и корректировать

		командные роли
ПКС-3. Способен	ПКС-3.1Способствует форми-	3.1.Знает условия адаптации и стажировок
организовывать	рованию условий адаптации и	персонала.
адаптацию и стажи-	стажировок персонала.	У.1. Умеет применять формы
ровку персонала.	oraning of our neptonatur	материального и нематериального
ровку переопала		стимулирования труда персонала.
		психологии труда.
	ПКС-3. 2. Использует порядок	У.2. Уметь формировать условия адапта-
		* * *
	разработки планов адаптации	ции и стажировок персонала.
	персонала на новых рабочих	В.2 Владеет способностью анализировать
	местах, подготовки, переподго-	эффективность мероприятий по адаптации
	товки и повышения квалифика-	и стажировке персонала.
	ции персонала и организации	
	стажировок	
	ПКС-3.5. Внедряет системы	У5. Умеет внедрять системы вовлечения
	вовлечения работников в корпо-	работников в корпоративную культуру с
	ративную культуру с целью со-	целью соблюдения норм этики делового
	блюдения норм этики делового	общения.
	общения.	В.5. Владеть навыками и методами вовле-
		чения работников в корпоративную куль-
		туру с целью соблюдения норм этики дело-
		вого общения.

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 час.

Таблица 4.1.

		Аудиторн	ые занятия/ко	нтактная ра-		Контроль,	
Форма	Курс/		бота, час.		Самостоя-	час.	Форма про-
обуче-	- 1		Практиче-	Лабора-	тельная		межуточной
кин	семестр	Лекции	ские заня-	торные за-	работа, час.		аттестации
			RИТ	киткн			
1	2	3	4	5	6	7	8
очная	4/8	24	12		108	27	экзамен

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины

очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

$N_{\underline{0}}$	Стру	Структура дисциплины			ные	CPC,	Всего	Код	Оценочные сред-
Π/Π			зан	ятия,	час.	час.	час.	ИДК	ства
	Но-	Наименование раз-	Л.	Пр.	Лаб.				
	мер	дела							
	разде-								
	ла								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	Введение в органи-	6	3	-	20	29	УК-3.2.	Дискуссия
		зационное поведе-						ПКС-	(Приложение 1
		ние						3.1.	ФОС)
									Опрос
									(Приложение 2
									ФОС)

<u>№</u>	Стру	ктура дисциплины	-	диторн		CPC,	Всего	Код	Оценочные сред-
Π/Π	TT	TT		ятия,		час.	час.	ИДК	ства
	Но-	Наименование раз-	Л.	Пр.	Лаб.				
	мер	дела							
	разде-								
1	ла	2	4	_	-	7	0	9	10
$\frac{1}{2}$	2 2	3	4	5	6		8	_	10
2	2	Личность в органи-	6	3	-	20	29	УК-3.1.	Кейсы
		зации						УК-3.3.	(Приложение 3 ФОС)
									Дискуссия
									(Приложение 4
									ФОС)
3	3	Группы в организа-	6	3	-	20	29	ПКС-3.2	Опрос
		ции						ПКС-3.5	(Приложение 5
									ФОС)
									Деловая игра
									(Приложение 6
									ФОС)
									Кейсы
									(Приложение 7
									ФОС)
									Презентация
									(Приложение 8
									ФОС)
4	4	Организационная	6	3	-	21	30	УК-3.2.	Кейсы
		система						ПКС-	(Приложение 9
								3.1.	ФОС)
									Круглый стол
									(Приложение 10
		5				27	27	AUC 2.1	ФОС)
		Экзамен				27	27	УК-3.1.	Вопросы к экза-
								УК-3.2.	мену
								УК-3.3.	(приложение 11
								ПКС-3.1	ФОС)
								ПКС-3.2	
		11	2.4	10		100	1.4.4	ПКС-3.5	
		Итого:	24	12	-	108	144		

Заочная форма обучения (ЗФО)

Не реализуется.

Очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

Не реализуется.

5.2. Содержание дисциплины

5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы)

Раздел 1. Введение в организационное поведение

Проблемы, стоящие перед менеджментом. Специфика проблем российского менеджмента. Исторические основы современного организационного поведения. Соотношение организационного поведения, теории организаций, управления человеческими ресурсами, организационного развития.

Раздел 2. Личность в организации

Процесс восприятия и управления впечатлением. Личность и психологические установки Мотивация: потребности, содержание и процесс работы. Научение: процессы, системы вознаграждения и управление поведением.

Раздел 3. Группы в организации

Групповая динамика и команды. Техника коммуникаций и межличностные процессы. Лидерство в организации. Управление конфликтами.

Раздел 4. Организационная система

Организационная система: основы организационной структуры. Организационная культура. Организационные перемены и организационное развитие. Стресс на рабочем месте. Удовлетворенность персонала.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

					тиолици 3.2.1
	Номер	O	бъем, ч	ac.	
№ п/п	раздела дисци- плины	ОФО	3ФО	О3Ф	Тема лекции
1	2	3		5	6
1	1	6	-	-	Эволюция управленческой мысли Влияние личностных качеств на поведение в организации.
2	2	6	-	-	Личностное деловое поведение в организации. Механизм мотивационного воздействия на поведение человека в организации
3	3	6	-	-	Анализ межличностных и организационных коммуникаций Жизненный цикл организации. Стадии развития трудового коллектива Формирование группового поведения Проблемы лидерства в организации
4	4	6	-	ı	Управление конфликтами и стрессами Организационное поведение и национальная культура
	Итого:	24	-	-	

Практические занятия

Таблица 5.2.2

	Номер	O	бъем, ч	ac.		
№ п/п	раздела дисци- плины	ОФО	3ФО	О3Ф	Тема лекции	
1	2	3		5	6	
1	1	3	-	1	Эволюция управленческой мысли Влияние личностных качеств на поведение в организации.	
2	2	3	-	ı	Личностное деловое поведение в организации. Механизм мотивационного воздействия на поведение человека в организации	
3	3	3	-	-	Анализ межличностных и организационных коммуникаций	

	Номер	O	бъем, ч	ac.		
№ п/п	раздела дисци- плины	ОФО	3ФО	О3Ф О	Тема лекции	
1	2	3		5	6	
					Жизненный цикл организации. Стадии развития трудового коллектива Формирование группового поведения Проблемы лидерства в организации	
4	4	3	-	-	Управление конфликтами и стрессами Организационное поведение и национальная культура	
	Итого:	12	-	ı		

Лабораторные работы Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

						таолица 5.2.5
$N_{\underline{0}}$	Номер	O	бъем, ч	ac.	Тема лекции	
Π/Π	разде-	ОФО	ЗФО	ОЗФ		Виды СРС
	ла дис-			O		
	дис-					
	ципли					
	ны					
1	2	3		5	6	
1	1	10	_	-	Эволюция управленческой	Подготовка к дискус-
					мысли	сии
		10	-	-	Влияние личностных качеств	Подготовка к опросу
					на поведение в организации.	
2	2	10	-	-	Личностное деловое поведение	Повторение материала
					в организации.	для решения кейсов
		10			Механизм мотивационного	Подготовка к дискус-
					воздействия на поведение че-	сии
					ловека в организации	
3	3	5	-	-	Анализ межличностных и ор-	Подготовка к опросу
					ганизационных коммуникаций	Повторение материала
		5			Жизненный цикл организации.	для участия в деловой
					Стадии развития трудового	игре
					коллектива	Повторение материала
		5			Формирование группового по-	для решения кейсов
					ведения	Подготовка презента-
		5			Проблемы лидерства в органи-	ции
					зации	
4	4	10	-	-	Управление конфликтами и	Повторение материала
					стрессами	для решения кейсов
		11			Организационное поведение и	Подготовка к кругло-
					национальная культура	му столу
5	Экза-	27				Вопросы
	мен					_
И	Ітого:	108	-	-		

- 5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:
 - визуализация материала, лекция-диалог;
 - работа в малых группах (практические занятия);
 - деловая игра;
 - разбор практических ситуаций (практические занятия);
 - выполнение творческих заданий (практические занятия).

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены.

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.

Таблица 8.1

$N_{\underline{0}}$	Виды контрольных мероприятий	Баллы
1	2	3
1 тек	кущая аттестация	
1.1	Эволюция управленческой мысли. Участие в дискуссии.	0-5
1.2	Влияние личностных качеств на поведение в организации. Участие в опросе.	0-5
1.3	Влияние личностных качеств на поведение в организации. Решение кейсов.	0-10
1.4	Личностное деловое поведение в организации. Участие в дискуссии.	0-10
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	0-30
2 тек	сущая аттестация	
2.1	Механизм мотивационного воздействия на поведение человека в организации. Участие в опросе.	0-10
2.2	Анализ межличностных и организационных коммуникаций. Участие в деловой игре.	0-10
2.3	Жизненный цикл организации. Стадии развития трудового коллектива. Формирование группового поведения. Решение кейсов.	0-10
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	0-30
3 тек	сущая аттестация	
3.1	Проблемы лидерства в организации. Презентация.	0-20
3.2	Управление конфликтами и стрессами. Решение кейсов.	0-10
3.3	Организационное поведение и национальная культура. Участие в круглом столе.	0-10
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	0-40
	ВСЕГО	0-100

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
 - <u>Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»</u>
 - <u>ЭКБСОН информационная система доступа к электронным каталогам библиотек</u> сферы образования и науки
- 9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства
- MicrosoftWindows;
- MicrosoftOffice Professional.

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

$N_{\underline{0}}$	Наименование учебных	Наименование помещений для	Адрес (местоположение)
Π/Π	предметов, курсов,	проведения всех видов учебной	помещений для проведения всех
	дисциплин (модулей),	деятельности, предусмотренной учебным	видов учебной деятельности,
	практики, иных видов	планом, в том числе помещения для	предусмотренной учебным
	учебной деятельности,	самостоятельной работы, с указанием	планом (в случае реализации
	предусмотренных учебным	перечня основного оборудования,	образовательной программы в
	планом образовательной	учебно- наглядных пособий и	сетевой форме дополнительно
	программы	используемого программного	указывается наименование
		обеспечения	организации, с которой заключен
			договор)
1	2	3	4
1	Фасилитация поведением	Лекционные занятия:	
	персонала	Учебная аудитория для проведения	625039, Тюменская область, г.
		занятий лекционного типа; групповых и	Тюмень, ул. Мельникайте, д.70
		индивидуальных консультаций; текущего	
		контроля и промежуточной аттестации,	
		Оснащенность:	
		Учебная мебель: столы, стулья, доска	
		аудиторная.	
		Компьютер в комплекте, проектор,	
		проекционный экран.	
		Практические занятия:	
		Учебная аудитория для проведения	625039, Тюменская область, г.

 <u>-</u>	
занятий семинарского типа	Тюмень, ул. Мельникайте, д.70
(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.	

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

Учебная дисциплина «Фасилитация поведением персонала» Направление подготовки: 37.03.02 Конфликтология Направленность (Профиль): Организационно-управленческие конфликты

Код	Код и	Код и	Критерии оценивания результатов обучения			
компетенц	наименова	наименование	1-2	3	4	5
ии	ние	результата				
	индикатора	обучения по				
	достижени	дисциплине				
	Я					
	компетенц					
	ии					
1	2	2	3	4	5	6
УК-3.	УК-3.1.	3-1. Знает ос-	Не Знает ос-	Не достаточно	Хорошо знает	Отлично знает
Способен	Осознает	новные моде-	новные моде-	знает основ-	основные мо-	основные мо-
осуществл	функции и	ли командо-	ли командо-	ные модели	дели командо-	дели командо-
ЯТЬ	роли чле-	образования и	образования и	командообра-	образования и	образования и
социально	нов коман-	технологии	технологии	зования и тех-	технологии	технологии
e	ды, соб-	эффективной	эффективной	нологии эф-	эффективной	эффективной
взаимодей	ственную	коммуникации	коммуникации	фективной	коммуникации	коммуникации
ствие и	роль в ко-	в команде	в команде	коммуникации	в команде	в команде
реализовы	манде.			в команде		
вать свою		УК-3У-2.	Не умеет	Не достаточно	Хорошо умеет	Отлично
роль в		Умеет	определять	умеет	определять	умеет
команде		определять	свою роль в	определять	свою роль в	определять
		свою роль в	команде,	свою роль в	команде,	свою роль в
		команде,	ставить цели и	команде,	ставить цели и	команде,
		ставить цели и	формулироват	ставить цели и	формулироват	ставить цели и
		формулироват	ь задачи,	формулироват	ь задачи,	формулироват
		ь задачи,	связанные с ее	ь задачи,	связанные с ее	ь задачи,
		связанные с ее	реализацией	связанные с ее	реализацией	связанные с ее
		реализацией		реализацией		реализацией
		У-2. Умеет	Не умеет	Не достаточно	Хорошо умеет	Отлично
	УК-3.2.	проектировать	проектировать	умеет	проектировать	умеет
	Устанавлив	И	И	проектировать	И	проектировать
	ает	организовыват	организовыват	И	организовыват	И
	контакты в	ь командную	ь командную	организовыват	ь командную	организовыват
	процессе	работу	работу	ь командную	работу	ь командную
	социальног			работу		работу
	0	3-2. Знает	Не знает	Не достаточно	Хорошо знает	Отлично знает
	взаимодейс	основные	основные	знает	основные	основные
	твия.	методы	методы	основные	методы	методы
		анализа	анализа	методы	анализа	анализа
		группового	группового	анализа	группового	группового
		взаимодействи	взаимодействи	группового	взаимодействи	взаимодействи
		Я	Я	взаимодействи	Я	R
	VIII 2 2	n 2 n	П	Я	Vana	0
	УК-3.3.	3-3. Знает тео-	Не знает тео-	Не достаточно	Хорошо знает	Отлично знает
	Выбирает	ретические	ретические	знает теорети-	теоретические	теоретические
	стратегию	основы и	основы и	ческие основы	основы и	основы и
	поведения	практические	практические	и практиче-	практические	практические
	в команде в	аспекты орга-	аспекты орга-	ские аспекты	аспекты орга-	аспекты орга-
	зависимо-	низации ко-	низации ко-	организации	низации ко-	низации ко-
	сти от	мандной рабо-	мандной рабо-	командной	мандной рабо-	мандной рабо-
	условий.	ТЫ	ТЫ	работы	ТЫ	ТЫ

Код	Код и	Код и	Критерии оценивания результатов обучения			
компетенц	наименова	наименование	1-2	3	4	5
ии	ние	результата				
	индикатора	обучения по				
	достижени	дисциплине				
	Я					
	компетенц					
1	ии 2	2	3	4	5	6
1	2	У-3. Умеет	Не Умеет	Не достаточно	Хорошо умеет	Отлично уме-
		определять и	определять и	умеет опреде-	определять и	ет определять
		корректиро-	корректиро-	лять и коррек-	корректиро-	и корректиро-
		вать команд-	вать команд-	тировать ко-	вать команд-	вать команд-
		ные роли	ные роли	мандные роли	ные роли	ные роли
ПКС-3.	ПКС-3. 1.	3.1.Знает	Не условия	Знает условия	Знает условия	В
Способен	Способству	условия	адаптации и	адаптации и	адаптации и	совершенстве
организов	ет	адаптации и	стажировок	стажировок	стажировок	знает условия
ывать адаптацию	формирова нию	стажировок персонала.	персонала.	персонала., допуская ряд	персонала.	адаптации и стажировок
и	условий	персонала.		ошибок		персонала.
стажировк	адаптации	У.1. Умеет	Не умеет	Умеет	Умеет	В
y	И	применять	применять	применять	применять	совершенстве
персонала	стажировок	формы	формы	формы	формы	умеет
	персонала.	материального	материального	материального	материального	применять
		И	И	И	И	формы
		нематериальн	нематериальн	нематериальн	нематериальн	материального
		ОГО	0го	ОГО	0го	И
		стимулирован ия труда	стимулирован ия труда	стимулирован ия труда	стимулирован ия труда	нематериальн ого
		персонала.	персонала.	персонала.	персонала.	стимулирован
		психологии	психологии	психологии	психологии	ия труда
		труда.	труда.	труда.	труда.	персонала.
				, допуская ряд		психологии
				ошибок		труда.
	ПКС-3. 2.	У.2	Не умеет	Умеет	Умеет	В
	Использует	Разрабатывать	разрабатывать	разрабатывать	разрабатывать	совершенстве
	порядок разработки	планы	планы	планы	планы адаптации	умеет разрабатывать
	планов	адаптации персонала на	адаптации персонала на	адаптации персонала на	персонала на	планы
	адаптации	новых	новых	новых	новых	адаптации
	персонала	рабочих	рабочих	рабочих	рабочих	персонала на
	на новых	местах,	местах,	местах,	местах,	новых
	рабочих	подготовки,	подготовки,	подготовки,	подготовки,	рабочих
	местах,	переподготовк	переподготовк	переподготовк	переподготовк	местах,
	подготовки	ИИ	И И	И И	И И	подготовки,
	, переподгот	повышения квалификации	повышения квалификации	повышения квалификации	повышения квалификации	переподготовк и и
	овки и	персонала.	персонала.	персонала. ,	персонала.	повышения
	повышения	- F - 2	- F - 2	допуская ряд	- F - 2	квалификации
	квалифика			ошибок		персонала.
	ции	В.2 Владеет	Не владеет	Владеет	Владеет	В
	персонала	способностью	способностью	способностью	способностью	совершенстве
	И	анализировать	анализировать	анализировать	анализировать	владеет
	организаци	эффективност	эффективност	эффективност	эффективност	способностью
	И Стажировок	ь мероприятий	ь мероприятий	ь мероприятий	ь мероприятий по адаптации	анализировать эффективност
	стажировок	по адаптации и стажировке	по адаптации и стажировке	по адаптации и стажировке	по адаптации и стажировке	ь мероприятий
		персонала.	персонала.	персонала,	персонала.	по адаптации
		p-onimia.	p+onum.	допуская ряд	p+onum.	и стажировке
				ошибок		персонала.

Код	Код и	Код и	Критерии оценивания результатов обучения			
компетенц	наименова	наименование	1-2	3	4	5
ии	ние	результата				
	индикатора	обучения по				
	достижени	дисциплине				
	Я					
	компетенц					
	ии					
1	2	2	3	4	5	6
	ПКС-3.5.	У5 Умеет	Не умеет	Умеет	Умеет	В
	Внедряет	внедрять	внедрять	внедрять	внедрять	совершенстве
	системы	системы	системы	системы	системы	умеет
	вовлечения	вовлечения	вовлечения	вовлечения	вовлечения	внедрять
	работников	работников в	работников в	работников в	работников в	системы
	В	корпоративну	корпоративну	корпоративну	корпоративну	вовлечения
	корпоратив	ю культуру с	ю культуру с	ю культуру с	ю культуру с	работников в
	ную	целью	целью	целью	целью	корпоративну
	культуру с	соблюдения	соблюдения	соблюдения	соблюдения	ю культуру с
	целью	норм этики	норм этики	норм этики	норм этики	целью
	соблюдени	делового	делового	делового	делового	соблюдения
	я норм	общения.	общения.	общения,	общения.	норм этики
	этики			допуская ряд		делового
	делового			ошибок		общения.
	общения	В.5 Владеет	Не владеет	Владеет	Владеет	Владеет в
		навыками	навыками	навыками	навыками	совершенстве
		подготовки	подготовки	подготовки	подготовки	навыками
		предложений	предложений	предложений	предложений	подготовки
		ПО	ПО	ПО	ПО	предложений
		совершенство	совершенство	совершенство	совершенство	ПО
		ванию	ванию	ванию	ванию	совершенство
		системы	системы	системы	системы	ванию
		адаптации,	адаптации,	адаптации,	адаптации,	системы
		стажировки	стажировки	стажировки	стажировки	адаптации,
		персонала	персонала	персонала,	персонала	стажировки
				допуская ряд		персонала
				ошибок		

Карта обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Учебная дисциплина «Фасилитация поведением персонала» Направление подготовки: 37.03.02 Конфликтология Направленность (профиль): Организационно-управленческие конфликты

1. Фактическая обеспеченность дисциплины учебной и учебно-методической

литературой

Название учебной и учебно-методической литера-	Количество	Обеспеченность	Контингент	Наличие эл.
туры, автор, издательство	экземпляров	обучающихся	обучающихся,	варианта в
	в БИК	литературой, %	использующих	электронно-
			указанную	библиотечной
			литературу	системе ТИУ
			Место хране-	
			R ИН	
2	3	8	9	10
Организационное поведение: учебник и практикум	ЭР*	100	25	+
для вузов / С. А. Барков, О. В. Гавриленко, В. И.				
Зубков, Е. Г. Ксенофонтова [и др.] Москва :				
Юрайт, 2021 453 с (Высшее образование)				
URL: https://urait.ru/bcode/469103 Режим доступа:				
для автор. пользователей	-			
Организационное поведение : учебник и практикум	ЭР*	100	25	+
для вузов / Г. А. Мкртычян М : Издательство				
Юрайт, 2022 237 с (Высшее образование)				
URL: https://urait.ru/bcode/490227 Режим доступа: для				
автор. пользователей ЭБС "Юрайт".	-			
Психология конфликта: методы изучения конфлик-	ЭР*	100	25	+
тов и конфликтного поведения : учебник для вузов /				
Н. И. Леонов 3-е изд., пер. и доп Москва : Изда-				
тельство Юрайт, 2022 264 с (Высшее образова-				
ние) URL: https://urait.ru/bcode/487709 Режим				
доступа: для автор. пользователей ЭБС "Юрайт".				

 $[\]Theta P^*$ – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через ΘP^* – электронный каталог/ P^* – элект