

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о документе  
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич  
Должность: и.о. ректора  
Дата подписания: 26.04.2024 09:29:22  
Уникальный программный ключ:  
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058347a2338d7400d1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования

**«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Председатель КСН



М. Л. Белоножко  
«30» августа 2021 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 в соответствии с утвержденным учебным планом от 30. 08.2021 г. и требованиями ОПОП по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология», направленность «Организационно-управленческие конфликты» к результатам освоения дисциплины «Управление изменениями и конфликты»

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры маркетинга и муниципального управления

Протокол № 1 от 30.08.2021 г.

Заведующий кафедрой:



М.Л. Белоношко

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 ограничений	УК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели совокупность задач, обеспечивающих ее достижение	3-1. Знает основные принципы и концепции в области целеполагания и принятия решений
		3-2. Знает методы генерирования альтернатив решений и приведения их к сопоставимому виду для выбора оптимального решения

		У-1. Умеет системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения
		У-3. Умеет использовать инструментальные средства для разработки и принятия решений
	УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	З-1. Знает основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности
		У-1. Умеет проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений 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.	З.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.	З.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.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
1	2	3	4	5	6	7

Форма обучения	Курс/семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
1	2	3	4	5	6	7
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. ПКС-3.1. ПКС-3.2. ПКС-3.5.	Устный опрос
2	2	Теоретические основы управления изменениями	2	1	-	6	9	УК-2.1. УК-2.2. ПКС-3.1. ПКС-3.2. ПКС-3.5.	Практическое задание
3	3	Соппротивление персонала изменениям и конфликтные ситуации в организациях, связанные изменениями. Методы преодоления сопротивления и разрешение конфликтов	4	2	-	10	16	УК-2.1. УК-2.2. ПКС-3.1. ПКС-3.2. ПКС-3.5.	Письменный опрос
4	4	Основные стратегии организационных изменений	4	2	-	6	12	УК-2.1. УК-2.2. ПКС-3.1. ПКС-3.2. ПКС-3.5.	Дискуссия
5	5	Реструктуризация бизнес-процессов организации	4	2	-	6	12	УК-2.1. УК-2.2. ПКС-3.1. ПКС-3.2. ПКС-3.5.	Сообщение

№ 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
6	6	Инжиниринг и реинжиниринг бизнес-процессов	4	2	-	6	12	УК-2.1. УК-2.2. ПКС-3. 1. ПКС-3. 2. ПКС-3. 5.	Практическое задание
7	7	Организационная культура как объект стратегических изменений. Диагностика и изменение организационной культуры	4	2	-	6	12	УК-2.1. УК-2.2. ПКС-3. 1. ПКС-3. 2. ПКС-3. 5.	Практическое задание
8	8	Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений	4	2	-	6	12	УК-2.1. УК-2.2. ПКС-3. 1. ПКС-3. 2. ПКС-3. 5.	Эссе
9	9	Инструменты управления организационными изменениями. Оценка эффективности управления организационными изменениями	4	2	-	10	16	УК-2.1. УК-2.2. ПКС-3. 1. ПКС-3. 2. ПКС-3. 5.	Практическое задание
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

№	Номер	Объем, час.	Тема лекции
---	-------	-------------	-------------

п/п	раздел дисциплины	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 объект стратегических изменений. Диагностика и изменение организационной культуры	Подготовка к 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
<b>1 текущая аттестация</b>		
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
<b>2 текущая аттестация</b>		
2.1	Дискуссия	10
2.2	Сообщение	10
2.3	Практическое задание	10
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	30
<b>3 текущая аттестация</b>		
3.1	Практическое задание	10
3.2	Эссе	15
3.3.	Практическое задание	15
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	40
	<b>ВСЕГО</b>	<b>100</b>

## 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

- ЭБС «Издательства Лань»;
- ЭБС «Электронного издательства ЮРАЙТ»;
- Собственная полнотекстовая база (ПБД) БИК ТИУ;
- Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU»;

- ЭБС «IPRbooks»;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО УГНТУ (г. Уфа);
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО УГТУ (г. Ухта);
- ЭБС «Перспект»;
- ЭБС «Консультант студент»,

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

1. Microsoft Office Professional Plus;
2. 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

№ п/п	Перечень оборудования, необходимого для освоения дисциплины	Перечень технических средств обучения, необходимых для освоения дисциплины (демонстрационное оборудование)
1	Персональные компьютеры	Проектор, экран

## **11. Методические указания по организации СРС**

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Метод. рек. к организации самостоятельной работы обучающихся всех направлений подготовки бакалавриата, всех форм обучения / сост. С.С. Ситёва; отв. редактор М.Л. Белоножко Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Издательский центр БИК ТИУ, 2019– 32 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	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. Формулирует в рамках поставленной цели совокупность задач, обеспечивающих ее достижение	3-1. Знает основные принципы и концепции в области целеполагания и принятия решений	Не знает основные принципы и концепции в области целеполагания и принятия решений	Знает основные принципы и концепции в области целеполагания и принятия решений, допуская ряд ошибок	Знает основные принципы и концепции в области целеполагания и принятия решений	В совершенстве знает основные принципы и концепции в области целеполагания и принятия решений
		3-2. Знает методы генерирования альтернатив решений и приведения их к сопоставимому виду для выбора оптимального решения	Не знает методы генерирования альтернатив решений и приведения их к сопоставимому виду для выбора оптимального решения	Знает методы генерирования альтернатив решений и приведения их к сопоставимому виду для выбора оптимального решения, допуская ряд ошибок	Знает методы генерирования альтернатив решений и приведения их к сопоставимому виду для выбора оптимального решения	В совершенстве знает методы генерирования альтернатив решений и приведения их к сопоставимому виду для выбора оптимального решения

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	3	4	5	6
		У-1. Умеет системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения	Не умеет системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения	Умеет системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения, допуская ряд ошибок	Умеет системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения	В совершенстве умеет системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения
		У-3. Умеет использовать инструментальные средства для разработки и принятия решений	Не умеет использовать инструментальные средства для разработки и принятия решений	Умеет использовать инструментальные средства для разработки и принятия решений, допуская ряд ошибок	Умеет использовать инструментальные средства для разработки и принятия решений	Умеет в совершенстве использовать инструментальные средства для разработки и принятия решений
	УК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм,	З-1. Знает 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	Знает основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности, допуская ряд ошибок	Знает основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности	Знает в совершенстве основные методы принятия решений, в том числе в условиях риска и неопределенности

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	3	4	5	6
	имеющихся ресурсов и ограничений	У-1. Умеет проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений	Не умеет проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений	Умеет проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений, допуская ряд ошибок	Умеет проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений	Умеет в совершенстве проводить многофакторный анализ элементов предметной области для выявления ограничений при принятии решений
		У-3. Умеет 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	Умеет выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, допуская ряд ошибок	Умеет выбирать оптимальные решения исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Умеет в совершенстве 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.	З.1. Знает основные закономерности 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.

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	3	4	5	6
	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.	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 <b>в совершенстве</b> внедрять системы адаптации работников в корпоративную культуру.
		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	Не владеет навыками	Владеет навыками	Владеет навыками	Владеет <b>в</b>

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	3	4	5	6
		<p>навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала с целью минимизации препятствий изменениям, поиска инструментов управления для предотвращения и разрешения конфликтных</p>	<p>подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала с целью минимизации препятствий изменениям, поиска инструментов управления для предотвращения и разрешения конфликтных</p>	<p>подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала с целью минимизации препятствий изменениям, поиска инструментов управления для предотвращения и разрешения конфликтных, допуская ряд ошибок</p>	<p>подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала с целью минимизации препятствий изменениям, поиска инструментов управления для предотвращения и разрешения конфликтных</p>	<p>совершенстве навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала с целью минимизации препятствий изменениям, поиска инструментов управления для предотвращения и разрешения конфликтных</p>

**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, 2020. - 409 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". - ISBN 978-5-534-03111-9. - Текст : непосредственный.	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.	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.	ЭР	25	100%	+

Заведующий кафедрой МиМУ  
Белоножко



М.Л.

Директор БИК \_\_\_\_\_



Д.Х. Каюкова

