

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: Геймификация в конфликтологии

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 МиМУ М.Л. Белоножко



Рабочую программу разработал:
Медведев П.С., канд. пед. наук, доцент



1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины: сформировать у обучающихся целостное представление о принципах применения и использования методов геймификации в конфликтологии и их роли в процессе урегулирования конфликтных ситуаций.

Образовательные ресурсы дисциплины призваны сформировать профессиональные компетенции: ПКС-2, ПКС-3.

Задачи дисциплины:

- 1) рассмотреть наиболее актуальные задачи и проблемы, возникающие при использовании методов геймификации в конфликтологии;
- 2) показать разнообразие, возможности и специфику различных подходов к геймификации в конфликтологии;
- 3) сформировать у обучающихся понятийный аппарат, необходимый для изучения дисциплины;
- 4) научить навыкам квалифицированного использования методов геймификации для решения разных видов консультативных задач.

2. Место дисциплины/модуля в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Геймификация в конфликтологии» реализуется в рамках вариативной части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений, и является дисциплиной по выбору обучающихся.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знание законов логики и теории аргументации; теоретических и нормативных основ принятия решений в нестандартных ситуациях и социальных конфликтах; теории, методов и инструментариев управления конфликтами; теоретических основ геймификации в конфликтологии

умение строить устные и письменные высказывания в соответствии с нормами русского литературного языка; применять теоретические знания и нормативно-этические основы принятия решений в ситуации конфликтного противостояния; определять эффективные технологии урегулирования конфликтов в различных сферах их возникновения и протекания; находить пути решения конфликтных ситуаций с использованием методов геймификации

владение приемами формирования стрессоустойчивости, самоменеджмента, методами обоснования целесообразности принимаемых решений в нестандартных и конфликтных ситуациях; навыками применения алгоритма урегулирования конфликта, перевода конфликтного взаимодействия в конструктивное поддержание мира; навыками использования методов геймификации в практическом исследовании и регулировании конфликтов.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Управление изменениями и конфликты», «Инновационные конфликты» и тематически связаны с такими дисциплинами учебного плана, как «Работа с интересами сторон», «Консультирование и коучинг персонала».

3. Результаты обучения по дисциплине

В процессе изучения дисциплины формируются следующие компетенции:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
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 предупреждение, разрешение и управление конфликтным и мирным взаимодействием.	ПКС-2.1. Диагностирует существенные характеристики конфликта и его типологические особенности.	31. Знает существенные характеристики конфликта и его типы
		У1. Умеет выявлять существенные характеристики конфликта в конкретной ситуации
		32. Знает возможные причины возникновения, особенности структуры и динамику развития конфликта.
		У2. Умеет определять причины возникновения конкретной конфликтной ситуации и прогнозировать её динамику
	ПКС-2.2. Анализирует причины возникновения, структуру и динамику конфликта.	В.2. Владеет приёмами анализа причин возникновения конфликта, его структуры и динамики
		3-3. Знает способы урегулирования конфликтов
	ПКС-2.3. Применяет специфику урегулирования конфликтного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности.	У-3. Умеет учитывать специфику урегулирования конфликтов в различных сферах жизнедеятельности
		34. Знает принципы функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде
	ПКС-2.4. Использует основы и последствия функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде, принципы организации и оценки эффективности коммуникационных кампаний по формированию бесконфликтного взаимодействия.	У.4 Умеет определять последствия функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде
ПКС-3. Способен организовывать адаптацию и стажировку персонала.	ПКС-3.1. Способствует формированию условий адаптации и стажировок персонала.	31. Знает необходимые условия адаптации персонала
		У-1. Умеет определять оптимальные 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.	3.2. Знает порядок разработки планов адаптации персонала и организации стажировок.
		У.2. Умеет использовать планы адаптации персонала, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок с учётом специфики коллектива.
	ПКС-3.3. Рекомендует методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.	3-3. Знает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
		У-3 Умеет определять оптимальные способы стимулирования труда персонала
	ПКС-3.4. Анализирует эффективность мероприятий по адаптации и стажировке персонала.	3-4. Знает комплекс мероприятий по адаптации и стажировке персонала
		У-4 Умеет оценивать эффективность мероприятий по адаптации и стажировке

		персонала
	ПКС-3.5. Внедряет системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.	3-5 Знает способы вовлечения работников в корпоративную культуру
		У-5 Умеет внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 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			
очная	4/7	14	14	-	80	-	зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины

очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины/модуля		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Проектирование процессов геймификации в конфликтологии	2	2	-	12	16	ПКС-3.1 ПКС-3.3	Устный опрос (Приложение 1 ФОС)
2	2	Специфика использования методов геймификации в конфликтологии	2	2	-	12	16	ПКС-2.1 ПКС-2.2	Домашнее задание (Приложение 2 ФОС)
3	3	Степень применения методов геймификации к конфликтам различных видов	2	2	-	12	16	ПКС-2.4 ПКС-2.3	Деловые игры (Приложение 3 ФОС)
4	4	Особенности применения методов геймификации в разрешении конфликтов в США.	2	2	-	12	16	ПКС-3.1 ПКС-3.2	Доклады (Приложение 4 ФОС)
5	5	Особенности применения методов геймификации в разрешении конфликтов в европейских странах.	2	2		12	16	ПКС-3.3 ПКС-3.5	Групповые творческие задания (Приложение 5 ФОС)

6	6	Методы и приемы измерения эффективности геймификации в конфликтологии	2	2		12	16	ПКС-3.4 ПКС-3.5	Групповые творческие задания (Приложение 5 ФОС)
7	7	Основные КРІ при использовании метода геймификации в конфликтологии	2	2		8	12	ПКС-2. 1 ПКС-2. 2	Групповые творческие задания (Приложение 5 ФОС)
6	Зачет		-	-	-	-	-	ПКС-3.1 ПКС-3.3 ПКС-2. 1 ПКС-2. 2 ПКС-2. 3 ПКС-2. 4 ПКС-3.2 ПКС-3.4 ПКС-3.5.	Вопросы к зачету (Приложение 6 ФОС)
Итого:			14	14		80	108	-	-

Очно-заочная форма обучения (ОЗФО) не реализуется

Заочная форма обучения (ЗФО) не реализуется

5.2. Содержание дисциплины

5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы)

Раздел 1. Понятие и сущность геймификации

Тема 1. Проектирование процессов геймификации в конфликтологии

Раздел 2. Специфика применения методов геймификации в конфликтологии при урегулировании конфликтов

Тема 2. Специфика использования методов геймификации в конфликтологии

Тема 3. Степень применения методов геймификации к конфликтам различных видов

Раздел 3. Зарубежный опыт использования методов геймификации при разрешении конфликтов

Тема 4. Особенности применения методов геймификации в разрешении конфликтов в США.

Тема 5. Особенности применения методов геймификации в разрешении конфликтов в европейских странах.

Раздел 4. Методы оценки эффективности применения методов геймификации в конфликтологии

Тема 6. Методы и приемы измерения эффективности геймификации в конфликтологии.

Тема 7. Основные КРІ при использовании метода геймификации в конфликтологии.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Темы лекций
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	2	-	-	Проектирование процессов геймификации в конфликтологии
2	2	2	-	-	Специфика использования методов геймификации в конфликтологии
3	2	2	-	-	Степень применения методов геймификации к конфликтам различных видов
4	3	2	-	-	Особенности применения методов геймификации в разрешении конфликтов в США.
5	3	2	-	-	Особенности применения методов геймификации в разрешении конфликтов в европейских странах.
6	4	2	-	-	Методы и приемы измерения эффективности геймификации в конфликтологии
7	4	2	-	-	Основные КРІ при использовании метода геймификации в конфликтологии
Итого:		14	-	-	

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Темы практических занятий
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	2	-	-	Проектирование процессов геймификации в конфликтологии
2	2	2	-	-	Специфика использования методов геймификации в конфликтологии
3	2	2	-	-	Степень применения методов геймификации к конфликтам различных видов
4	3	2	-	-	Особенности применения методов геймификации в разрешении конфликтов в США.
5	3	2	-	-	Особенности применения методов геймификации в разрешении конфликтов в европейских странах.
6	4	2	-	-	Методы и приемы измерения эффективности геймификации в конфликтологии
7	4	2	-	-	Основные КРІ при использовании метода геймификации в конфликтологии
Итого:		14	-	-	

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.4

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	1	12	-	-	Темы 1	Подготовка к практическим занятиям, работа с монографиями, энциклопедиями, журналами
2	2	12	-	-	Темы 2,3	Подготовка к практическим занятиям, работа с монографиями, энциклопедиями, журналами
3	3	12	-	-	Темы 4,5	Подготовка к практическим занятиям, работа с монографиями, энциклопедиями, журналами
4	4	12	-	-	Темы 6,7	Подготовка к практическим занятиям, работа с монографиями, энциклопедиями, журналами
5	5	12	-	-		
6	6	12	-	-		
7	7	8	-	-		
Итого:		80	-	-		

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

информационные технологии – использование электронных образовательных ресурсов, размещенных в системе «Эдукон»;

работа в команде – совместная деятельность обучающихся в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды с делением полномочий и ответственности;

case-study - анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений;

ролевые игры - ролевая имитация обучающимися реальных конфликтных ситуаций.

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

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	2	3
1.	Устный опрос	0-10
2.	Домашнее задание	0-10
3.	Деловая игра	0-10
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	0-30
4.	Устный опрос	0-5
5.	Деловая игра	0-10
6.	Домашнее задание	0-10
7.	Доклады	0-5
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	0-30
8.	Устный опрос	0-10
9.	Деловая игра	0-10
10.	Групповое творческое задание	0-10
11.	Домашнее задание	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>
- 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	Геймификация в конфликтологии	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.	625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70
		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.	625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70

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: Геймификация в конфликтологии

Код, направление подготовки: 37.03.02 Конфликтология

Направленность(профиль): Организационно-управленческие конфликты

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
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 предупреждение, разрешение и управление конфликтным и мирным взаимодействием.	Диагностирует сущностные характеристики конфликта и его типологические особенности.	З-1. Знает сущностные характеристики конфликта и его типы	Не знает сущностные характеристики конфликта и его типы	Воспроизводит фрагментарно сущностные характеристики конфликта и его типы	Знает в достаточной мере сущностные характеристики конфликта и его типы	Воспроизводит точно, полно и осознанно сущностные характеристики конфликта и его типы
		У-1. Умеет выявлять сущностные характеристики конфликта в конкретной ситуации	Не умеет в практической деятельности выявлять сущностные характеристики конфликта в конкретной ситуации	Умеет в незначительной степени, допускает существенные недочеты в выявлении сущностных характеристик конфликта в конкретной ситуации	Умеет с небольшими затруднениями в практической деятельности выявлять сущностные характеристики конфликта в конкретной ситуации	Умеет в совершенстве в практической деятельности выявлять сущностные характеристики конфликта в конкретной ситуации
	ПКС-2.2. Анализирует причины возникновения, структуру и динамику конфликта.	З-2. Знает возможные причины возникновения, особенности структуры и динамику развития конфликта.	Не знает возможные причины возникновения, особенности структуры и динамику развития конфликта	Воспроизводит фрагментарно возможные причины возникновения, особенности структуры и динамику развития конфликта	Знает в достаточной мере возможные причины возникновения, особенности структуры и динамику развития конфликта	Воспроизводит точно, полно и осознанно теоретические сведения о возможных причинах возникновения, особенностях структуры и динамике развития конфликта
		У-2. Умеет определять причины возникновения конкретной конфликтной ситуации и прогнозировать её динамику	Не умеет в практической деятельности определять причины возникновения конкретной конфликтной ситуации и прогнозировать её динамику	Умеет в незначительной степени, допускает существенные недочеты в определении причин возникновения конкретной конфликтной ситуации	Умеет с небольшими затруднениями в практической деятельности определять причины возникновения конкретной конфликтной ситуации	Умеет в совершенстве в практической деятельности определять причины возникновения конкретной конфликтной ситуации и

			динамику	ситуации и прогнозировании её динамики	ситуации и прогнозировании её динамики	прогнозировать её динамику
		В-1. Владеет приёмами анализа причин возникновения конфликта, его структуры и динамики	Не владеет приёмами анализа причин возникновения конфликта, его структуры и динамики	Слабо владеет приёмами анализа причин возникновения конфликта, его структуры и динамики	В основном владеет, допуская незначительные погрешности, приёмами анализа причин возникновения конфликта, его структуры и динамики	В полной мере владеет приёмами анализа причин возникновения конфликта, его структуры и динамики
ПКС-2.3. Применяет специфику урегулирования конфликтного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности.	З-3 Знает способы урегулирования конфликтов	Не знает способы урегулирования конфликтов	Воспроизводит фрагментарно теоретические способы урегулирования конфликтов	Знает в достаточной мере теоретические способы урегулирования конфликтов	Воспроизводит точно, полно и осознанно теоретические способы урегулирования конфликтов	
	У-3 Умеет учитывать специфику урегулирования конфликтов в различных сферах жизнедеятельности	Не умеет в практической деятельности учитывать специфику урегулирования конфликтов в различных сферах жизнедеятельности	Умеет в незначительной степени, допускает существенные недочеты в определении специфики урегулирования конфликтов в различных сферах жизнедеятельности	Умеет с небольшими затруднениями и в практической деятельности учитывать специфику урегулирования конфликтов в различных сферах жизнедеятельности	Умеет в совершенстве в практической деятельности учитывать специфику урегулирования конфликтов в различных сферах жизнедеятельности	
ПКС-2.4. Использует основы и последствия функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде, принципы организации и оценки эффективности коммуникационных	З-4 Знает принципы функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде	Не знает принципы функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде	Воспроизводит фрагментарно основные принципы функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде	Знает в достаточной мере основные принципы функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде	Воспроизводит точно, полно и осознанно основные принципы функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде	
	У-4 Умеет определять последствия функционирования	Не умеет в практической деятельности определять последствия	Умеет в незначительной степени, допускает существенные	Умеет с небольшими затруднениями и в практической	Умеет в совершенстве в практической деятельности	

	кампаний по формированию бесконфликтного взаимодействия.	коммуникаций в общественной и профессиональной среде	функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде	е недочеты в определении последствий функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде	деятельности определять последствия функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде	определять последствия функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде
ПКС-3 Способен организовывать адаптацию и стажировку персонала.	ПКС-3. 1. Способствует формированию условий адаптации и стажировок персонала.	З-1. Знает необходимые условия адаптации персонала	Не знает необходимые условия адаптации персонала	Воспроизводит фрагментарно необходимые условия адаптации персонала	Знает в достаточной мере необходимые условия адаптации персонала	Воспроизводит точно, полно и осознанно необходимые условия адаптации персонала
		У-1. Умеет определять оптимальные условия адаптации и стажировок персонала.	Не умеет определять оптимальные условия адаптации и стажировок персонала.	Умеет в незначительной степени, допускает существенные недочеты в определении оптимальных условий адаптации и стажировок персонала.	Умеет с небольшими затруднениями определять оптимальные условия адаптации и стажировок персонала.	Умеет в совершенстве определять оптимальные 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.	З-2. Знает порядок разработки планов адаптации персонала и организации стажировок.	Не знает порядок разработки планов адаптации персонала и организации стажировок	Воспроизводит фрагментарно порядок разработки планов адаптации персонала и организации стажировок	Знает в достаточной мере порядок разработки планов адаптации персонала и организации стажировок	Воспроизводит точно, полно и осознанно порядок разработки планов адаптации персонала и организации стажировок
		У-2. Умеет использовать планы адаптации персонала, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок с учётом специфики коллектива.	Не умеет использовать планы адаптации персонала, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок с учётом специфики коллектива.	Умеет в незначительной степени, допускает существенные недочеты в использовании планов адаптации персонала, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок с учётом специфики коллектива.	Умеет с небольшими затруднениями использовать планы адаптации персонала, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок с учётом специфики коллектива.	Умеет в совершенстве использовать планы адаптации персонала, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок с учётом специфики коллектива.

				специфики коллектива.		
ПКС-3.3. Рекомендует методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.	З-3. Знает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Не знает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Воспроизводит фрагментарно методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Знает в достаточной мере методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Воспроизводит точно, полно и осознанно методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	
	У-3. Умеет определять оптимальные способы стимулирования труда персонала	Не умеет определять оптимальные способы стимулирования труда персонала	Умеет в незначительной степени, допускает существенные недочеты в определении оптимальных способов стимулирования труда персонала	Умеет с небольшими затруднениями и определять оптимальные способы стимулирования труда персонала	Умеет в совершенстве определять оптимальные способы стимулирования труда персонала	
ПКС-3.4. Анализирует эффективность мероприятий по адаптации и стажировке персонала.	З-4. Знает комплекс мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Не знает комплекс мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Воспроизводит фрагментарно комплекс мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Знает в достаточной мере комплекс мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Воспроизводит точно, полно и осознанно комплекс мероприятий по адаптации и стажировке персонала	
	У-4. Умеет оценивать эффективность мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Не умеет оценивать эффективность мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Умеет в незначительной степени, допускает существенные недочеты в оценке эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Умеет с небольшими затруднениями и оценивать эффективность мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Умеет в совершенстве оценивать эффективность мероприятий по адаптации и стажировке персонала	
ПКС-3.5. Внедряет системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.	З-5. Знает способы вовлечения работников в корпоративную культуру	Не знает способы вовлечения работников в корпоративную культуру	Воспроизводит фрагментарно способы вовлечения работников в корпоративную культуру	Знает в достаточной мере способы вовлечения работников в корпоративную культуру	Воспроизводит точно, полно и осознанно способы вовлечения работников в корпоративную культуру	
	У-5. Умеет внедрять системы	Не умеет внедрять системы	Умеет в незначительной степени	Умеет с небольшими затруднениями	Умеет в совершенстве внедрять	

		вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики	вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики	внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики	и внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики	системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики
--	--	--	--	---	---	--

КАРТА**обеспеченности дисциплины (модуля) учебной и учебно-методической литературой**

Дисциплина: Геймификация в конфликтологии

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	Леонов Н.И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : учебник для вузов / Н. И. Леонов. - 3-е изд., пер. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2022. - 264 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/487709 . - Режим доступа: для автор. пользователей. - ЭБС "Юрайт".	ЭР*	25	100%	+
2	Светлов В.А. Конфликтология : учебник для вузов / В. А. Светлов, В. А. Семенов. - Москва : Юрайт, 2022. - 351 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". - Текст : непосредственный. – URL: https://urait.ru/bcode/492413	ЭР*	25	100%	+

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