

# Паспорт и программа формирования компетенции

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»  
Профиль «Управление персоналом организации»

## 1. Паспорт компетенции

### 1.1. Формулировка компетенции

Выпускник, освоивший основную профессиональную образовательную программу, должен обладать компетенцией:

|              |   |
|--------------|---|
| <b>ПК-30</b> | знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике |
|--------------|---|

### 1.2. Место компетенции в совокупном ожидаемом результате обучения

Компетенция относится к блоку профессиональных компетенций и является обязательной для всех выпускников в соответствии с требованиями ОПОП.

Вид деятельности, на которую ориентирована компетенция: социально-психологическая деятельность.

### 1.3. Структура компетенции

Структура компетенции в терминах «знать», «уметь», «владеть»

#### **знать**

- причины сопротивления изменениям на различных уровнях: индивидуальном, групповом, организационном и средства регулирования организационного поведения;
- понятие и этапы аудита поведения в организации;
- основные теоретические понятия и категории конфликтологии, ее структуру, задачи и методы;
- особенности возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе;
- особенности конфликтного поведения и запросов конфликтологической практики, специфику проявления конфликтов, основные стратегии и тактики урегулирования конфликтов;
- психологические закономерности общения и взаимодействия людей, социально-психологические характеристики социальных групп как коллективов;

#### **уметь**

- определять неприемлемые формы поведения в команде и причины сопротивления изменениям;
- определять стратегии развития поведения людей в организации;
- учитывать индивидуальные особенности личности, специфику общения и психологического влияния, психологическую структуру группы и коллизии взаимоотношений в коллективе при выстраивании его морально-психологического климата;
- цивилизованно выстраивать переговорный процесс для поддержания эффективного функционирования организации;
- учитывать во взаимодействии различные особенности людей, анализировать собственные межличностные отношения в коллективе;

#### **владеть**

- навыками поведения при изменениях в организации;
- навыками регулирования повеления в организации;
- средствами психологического анализа конфликта на разных стадиях его протекания;
- навыком решения конкретных задач по управлению конфликтами и стрессами в различных сферах деятельности;
- навыками решения практических профессиональных задач, используя психологические знания.

#### 1.4. Планируемые уровни сформированности компетенции

| № п/п | Уровни сформированности компетенции  | Основные признаки уровня   |
|-------|--|--|
| 1     | <b>Пороговый (базовый) уровень</b><br>(обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ООП)                                       | Знает роль социально-психологического климата в коллективе. Имеет теоретические представления о причинах возникновения, способах профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе. Знает и характеризует способы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.  |
| 2     | <b>Повышенный (продвинутый) уровень</b><br>(превосходит «пороговый (базовый) уровень» по одному или нескольким существенным признакам)                               | Владеет навыками анализа причин возникновения трудовых споров и конфликтов в организации. Демонстрирует способность выявлять субъектов спора и анализировать их интересы. Знает основные способы профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умеет применять их на практике.   |
| 3     | <b>Высокий (превосходный) уровень</b><br>(превосходит пороговый уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции) | Владеет навыками анализа социально-психологического климата в коллективе. Способен выявлять и анализировать причины возникновения трудовых споров и конфликтов в организации (причем как открытые, так и латентные). Демонстрирует способность выявлять субъектов спора и анализировать их интересы. Умеет сопоставлять различные точки зрения и ориентирован на поиск компромисса. Знает основные этапы протекания конфликтов и трудовых споров в организации. Обладает навыками профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов, диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации. Готов к разработке мероприятий и программ, нацеленных на поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе и способен научно обосновывать их необходимость. |

## 2. Программа формирования компетенции

### 2.1. Содержание, формы и методы формирования компетенции

| № п/п | Наименование учебных дисциплин и практик | Содержание образования в терминах «знать», «уметь», «владеть» | Формы и методы |
|-------|--|---|----------------|
|       |  |   |                |

|   |                           |   |                              |
|---|---------------------------|---|------------------------------|
| 1 | Организационное поведение | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– причины сопротивления изменениям на различных уровнях: индивидуальном, групповом, организационном и средства регулирования организационного поведения</li> <li>– понятие и этапы аудита поведения в организации</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– определять неприемлемые формы поведения в команде и причины сопротивления изменениям</li> <li>– определять стратегии развития поведения людей в организации</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками поведения при изменениях в организации</li> <li>– навыками регулирования поведения в организации</li> </ul>   | лекции, практические занятия |
| 2 | Конфликтология            | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные теоретические понятия и категории конфликтологии, ее структуру, задачи и методы</li> <li>– особенности возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе</li> <li>– особенности конфликтного поведения и запросов конфликтологической практики, специфику проявления конфликтов, основные стратегии и тактики урегулирования конфликтов</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– учитывать индивидуальные особенности личности, специфику общения и психологического влияния, психологическую структуру группы и коллизии взаимоотношений в коллективе при выстраивании его морально-психологического климата</li> <li>– цивилизованно выстраивать переговорный процесс для поддержания эффективного функционирования организации</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– средствами психологического анализа конфликта на разных стадиях его протекания</li> </ul> | лекции, практические занятия |

|   |            |   |                              |
|---|------------|---|------------------------------|
|   |            | – навыком решения конкретных задач по управлению конфликтами и стрессами в различных сферах деятельности  |                              |
| 3 | Психология | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– психологические закономерности общения и взаимодействия людей, социально-психологические характеристики социальных групп как коллективов</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– учитывать во взаимодействии различные особенности людей, анализировать собственные межличностные отношения в коллективе</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками решения практических профессиональных задач, используя психологические знания</li> </ul> | лекции, практические занятия |

## 2.2. Календарный график формирования компетенции

| № п/п | Наименование учебных дисциплин и практик | Семестры |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------|--|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
|       |  | 1        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1     | Организационное поведение                |          |   |   | + |   |   |   |   |   |    |
| 2     | Конфликтология                           |          |   |   |   | + |   |   |   |   |    |
| 3     | Психология                               | +        |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

## 2.3. Матрица оценки сформированности компетенции

| № п/п | Наименование учебных дисциплин и практик | Оценочные средства и формы оценки   |
|-------|--|---|
| 1     | Организационное поведение                | Участие в дискуссии. Подготовка рефератов. Разработка теста. Разработка тематического глоссария. Зачет. |
| 2     | Конфликтология                           | Опрос. Ситуационное задание. Реферат. Тест. Зачет.  |
| 3     | Психология                               | Кейс-задача. Контрольная работа. Тест. Зачет.   |