

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Палиева Надежда Андреевна  
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета  
Дата подписания: 03.06.2026 14:48:12  
Уникальный программный ключ:  
c45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан психолого-педагогического  
факультета, доктор педагогических наук, доцент  
Палиева Н.А.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**Производственная практика**  
**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ (КВАЛИФИКАЦИОННАЯ) ПРАКТИКА**

Направление подготовки  
Направленность (профиль)  
Форма обучения  
Год начала подготовки  
Реализуется в 8 семестре

37.03.02 Конфликтология  
«Конфликт-менеджмент»  
очная  
2026

## Введение

1. Назначение: оценить уровень сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по производственной практике: Научно-исследовательская (квалификационная) практика студентов, обучающихся по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология (направленность(профиль): «Конфликт-менеджмент»
2. ФОС является приложением к программе практики Научно-исследовательская (квалификационная) по направлению подготовки 37.03.02 – Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликт-менеджмент»
3. Разработчик (и) Ложечкина А.Д., к.псих.н., доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета

Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Терещенко Э.В., к.псих.н., доцент, заведующий кафедрой кафедры социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета

Члены комиссии:

Козловская Н.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Кокорова С.Д., старший преподаватель кафедры социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета

Представитель организации-работодателя: Козлова Э.М., директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 38 г. Ставрополя.

4. Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликт-менеджмент» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

**1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Уровни сформированности компетенции (ий), индикатора (ов):	Результаты обучения	Дескрипторы			
		Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
УК-1 ИД-1 <sub>УК-1</sub> ИД-2 <sub>УК-1</sub> ИД-3 <sub>УК-1</sub>					
Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач. 1. выделяет проблемную ситуацию, осуществляет ее анализ и диагностику на основе системного подхода; 2. осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации; 3. определяет и оценивает риски возможных вариантов решений проблемной	Знать: сущность системного подхода в поиске, анализе и синтезе информации	Не знает сущность системного подхода в поиске, анализе и синтезе информации	Знает элементы системного подхода в поиске, анализе и синтезе информации	Знает базовую сущность системного подхода в поиске, анализе и синтезе информации	Знает сущность системного подхода в поиске, анализе и синтезе информации в полном объеме
	Уметь: выполнять поиск необходимой информации, её анализ и синтез на основе системного подхода; Осуществляют поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации	Не умеет выполнять поиск необходимой информации, её анализ и синтез на основе системного подхода, осуществлять декомпозицию исследовательской задачи	Умеет выполнять поиск информации на основе системного подхода. Не умеет в достаточной мере анализировать информацию, поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации	Умеет в достаточной степени выполнять поиск необходимой информации, её анализ и синтез на основе системного подхода, поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации	Умеет выполнять поиск необходимой информации, её анализ и синтез на основе системного подхода; осуществлять поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в полной мере
	Владеть: способами	Не владеет методами	Владеет способами	Владеет основными	Владеет расширенным

ситуации, выбирает оптимальный вариант её решения.	поиска необходимой информации, методами системного подхода в поиске, критическом анализе и синтезе необходимой информации с учётом возможных рисков	системного подхода в поиске, критическом анализе и синтезе необходимой информации	поиска необходимой информации, слабо владеет методами системного подхода в поиске, критическом анализе и синтезе необходимой информации	способами поиска необходимой информации, методами системного подхода в поиске, критическом анализе и синтезе необходимой информации с учётом возможных рисков	кейсом способов поиска необходимой информации, методами системного подхода в поиске, критическом анализе и синтезе необходимой информации с учётом возможных рисков
--	---	---	---	---	---

УК-2 ИД-1 <sub>УК-2</sub> ИД-2 <sub>УК-2</sub> ИД-3 <sub>УК-2</sub>					
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений 1. формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; 2. разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих	Знать: особенности формирования проекта деятельности, его целей, задач, ожидаемых результатов	Не знает особенности формирования проекта деятельности, его целей, задач, ожидаемых результатов	Знает особенности формирования проекта деятельности в общих чертах	Знает особенности формирования проекта деятельности, его целей, задач, ожидаемых результатов на достаточном уровне	Знает особенности формирования проекта деятельности, его целей, задач, ожидаемых результатов в полном объеме
	Уметь: осуществлять социальное взаимодействие на основе стратегии сотрудничества, строить продуктивное взаимодействие в команде, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Не умеет осуществлять социальное взаимодействие на основе стратегии сотрудничества, строить продуктивное взаимодействие в команде, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Умеет осуществлять социальное взаимодействие на основе стратегии сотрудничества;	Умеет осуществлять социальное взаимодействие на основе стратегии сотрудничества, строить продуктивное взаимодействие в команде; нести личную ответственность за результат	Умеет осуществлять социальное взаимодействие на основе стратегии сотрудничества, строить продуктивное взаимодействие в команде; нести личную ответственность за результат

<p>правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений 3. обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.</p>	<p>Владеть: техниками контроля выполнения задач проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.</p>	<p>Не владеет техниками контроля выполнения задач проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.</p>	<p>Владеет техниками контроля выполнения задач проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами. Слабо владеет действующим и правовыми нормами, цифровыми инструментами реализации проекта</p>	<p>Владеет техниками контроля выполнения задач проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов в достаточной мере</p>	<p>Уверенно владеет техниками контроля выполнения задач проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов</p>
--	---	---	---	--	--

УК-4 ИД-1 УК-4 ИД-2 УК-4 ИД-3 УК-4 5

<p>Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) 2.использует информационно-коммуникационные технологии для повышения эффективности профессионального взаимодействия, поиска необходимой</p>	<p>Знать: принципы ведения деловой коммуникации и в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>Не знает принципы ведения деловой коммуникации и в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>Знает отдельные принципы ведения деловой коммуникации и в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>Знает в целом принципы ведения деловой коммуникации и в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>Знает в полном объёме принципы ведения деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>
	<p>Уметь: вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах на</p>	<p>Не умеет вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах на</p>	<p>Не достаточно умеет вести обмен деловой информацией в устной и</p>	<p>Умеет вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах на</p>	<p>Грамотно и свободно ведёт обмен деловой информацией в устной и письменной формах на</p>

информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном (-ых) и иностранном(-ых) языках	государственном языке Российской Федерации	государственном языке Российской Федерации	письменной формах на государственном языке Российской Федерации	государственным языке Российской Федерации на достаточном уровне	государственным языке Российской Федерации
	Владеть: техниками обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации; вербальными и невербальными средствами коммуникации для установления профессиональных контактов	Не владеет техниками обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации; вербальными и невербальными средствами коммуникации для установления профессиональных контактов	Владеет техниками обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации;	Владеет на достаточном уровне техниками обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации; вербальными и невербальными средствами коммуникации для установления профессиональных контактов	В полной мере владеет техниками обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации; вербальными и невербальными средствами коммуникации для установления профессиональных контактов

УК-7 ИД-2 <small>УК-7</small>					
Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности 2. планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и	Знать: основы физической культуры, здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической подготовленности с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации социальной и	Знает основы физической культуры	Знает основы физической культуры, здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической подготовленности	Знает основы физической культуры, здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической подготовленности с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации социальной и профессиональной	Знает основы физической культуры, здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической подготовленности с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации социальной и профессиональной

обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности	профессиональной деятельности			ьной деятельности	деятельности
	<p>Уметь: выбирать здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической подготовленности с учетом физиологических особенностей организма, планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности</p>	<p>Умеет выбирать здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической подготовленности с учетом физиологических особенностей организма</p>	<p>Умеет выбирать здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической подготовленности с учетом физиологических особенностей организма, планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки</p>	<p>Умеет выбирать здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической подготовленности с учетом физиологических особенностей организма, планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности</p>	<p>Умеет выбирать здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической подготовленности с учетом физиологических особенностей организма, планировать свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности</p>
	<p>Владеть Основами физической культуры, здоровьесберегающих технологий для поддержания должного уровня физической подготовленности с учетом физиологических особенностей организма и</p>	<p>Владеет Основами физической культуры, здоровьесберегающих технологий для поддержания должного уровня физической подготовленности с учетом физиологич</p>	<p>Владеет Основами физической культуры, здоровьесберегающих технологий для поддержания должного уровня физической подготовленности с учетом физиологических особенностей организма и</p>	<p>Владеет Основами физической культуры, здоровьесберегающих технологий для поддержания должного уровня физической подготовленности с учетом физиологических</p>	<p>Владеет Основами физической культуры, здоровьесберегающих технологий для поддержания должного уровня физической подготовленности с учетом физиологических особенностей организма и условий</p>

	условий реализации социальной и профессиональной деятельности способами планирования рабочего и свободного времени для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности; пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности	еских особенностях организма	условий реализации социальной и профессиональной деятельности способами планирования рабочего и свободного времени для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности	особенностей организма и условий реализации социальной и профессиональной деятельности способами планирования рабочего и свободного времени для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности	реализации социальной и профессиональной деятельности способами планирования рабочего и свободного времени для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности; пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности
--	---	------------------------------	--	---	---

ПК-2 ИД-1<sub>ПК-2</sub> ИД-2<sub>ПК-2</sub>

Способен определять уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, использовать адекватные, надежные и валидные методы, способы, средства и модели диагностики и оценки конфликта на микро-, мезо- и макросоциальных	Знать: уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, адекватные, надежные и валидные методы, способы, средства и модели диагностики и оценки конфликта на микро-, мезо- и	Не знает уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, методы, способы, средства и модели диагностики и оценки конфликта на микро-, мезо- и макросоциальных	Знает уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, адекватные, надежные и валидные методы, способы, средства и модели диагностики и оценки конфликта в различных сферах жизнедеятельности	Знает в целом, уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, адекватные, надежные и валидные методы, способы, средства и модели диагностики и оценки конфликта на микро-, мезо- и макросоциальных	Глубоко знает уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, адекватные, надежные и валидные методы, способы, средства и модели диагностики и оценки конфликта на микро-, мезо- и макросоциальных уровнях в
--	--	--	---	--	---

<p>х уровнях в различных сферах жизнедеятельности человека и общества</p> <p>1.диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения,</p> <p>2.применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов</p>	<p>макросоциальных уровнях в различных сферах жизнедеятельности человека и общества</p>	<p>льных уровнях в различных сферах жизнедеятельности человека и общества</p>	<p>ности человека и общества</p>	<p>ных уровнях в различных сферах жизнедеятельности человека и общества.</p> <p>Делает незначительные ошибки</p>	<p>различных сферах жизнедеятельности человека и общества</p>
	<p>Уметь: диагностировать уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения</p>	<p>Не умеет: диагностировать уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения</p>	<p>Умеет диагностировать уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения при условии помощи со стороны</p>	<p>Умеет диагностировать уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения на достаточном уровне</p>	<p>Умеет диагностировать уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения с использованием современных техник. Использует творческий подход</p>
	<p>Владеть: методиками исследования конфликтов, адекватными для конкретных случаев, навыками анализа контингента и конфликтной ситуации, способностью к рефлексивному анализу проведённой диагностики</p>	<p>Не владеет методиками исследования конфликтов, адекватным и для конкретных случаев</p>	<p>Владеет методиками исследования конфликтов, адекватными для конкретных случаев</p>	<p>Владеет методиками исследования конфликтов, адекватными для конкретных случаев, навыками анализа контингента и конфликтной ситуации</p>	<p>Владеет методиками исследования конфликтов, адекватными для конкретных случаев, навыками анализа контингента и конфликтной ситуации, способностью к рефлексивному анализу проведённой диагностики</p>
<p>ПК-3 ИД-1<sub>ПК-3</sub> ИД-2<sub>ПК-3</sub></p>					
<p>Способен разрабатывать и реализовывать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, определять</p>	<p>Знать: методы урегулирования конфликтов, способы ведения переговоров,</p>	<p>Не знает способы урегулирования конфликтов</p>	<p>Знает способы урегулирования конфликтов, но слабо разбирается с вопросами</p>	<p>Знает методы урегулирования конфликтов, способы ведения переговоров</p>	<p>Знает методы урегулирования конфликтов, способы ведения переговоров виды привлечения</p>

<p>эффективные коммуникативные тактики и стратегии конструктивного поведения в конфликте</p> <p>1.выбирает способ работы с конфликтом, планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, реализовывает ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия</p> <p>2.определяет методы,</p>	<p>виды привлечения третьей стороны к разрешению конфликта</p> <p>Уметь: выбирать способы работы с конфликтом, планировать и разрабатывать стратегию и тактику вмешательства</p>	<p>Не умеет выбирать способы работы с конфликтом</p>	<p>проведения переговоров</p> <p>Умеет выбирать способы работы с конфликтом, планировать и разрабатывать стратегию и тактику вмешательства, но требуется вмешательство консультанта, преподавателя</p>	<p>Умеет выбирать способы работы с конфликтом, планировать и разрабатывать стратегию и тактику вмешательства. Допускает незначительные ошибки</p>	<p>третьей стороны к разрешению конфликта</p> <p>Умеет грамотно и профессионально выбирать способы работы с конфликтом, планировать и разрабатывать стратегию и тактику вмешательства</p>
<p>принципы и технологии урегулирования конфликтов</p>	<p>Владеть: способами работы с конфликтом, методами, принципами и технологиями и урегулирования конфликтов, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия</p>	<p>Не владеет способами работы с конфликтом</p>	<p>Владеет способами работы с конфликтом, методами, принципами и технологиями урегулирования конфликтов</p>	<p>Владеет способами работы с конфликтом, методами, принципами и технологиями урегулирования конфликтов, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия. Делает незначительные ошибки</p>	<p>Уверенно владеет способами работы с конфликтом, методами, принципами и технологиями урегулирования конфликтов, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия.</p>
<p>ПК-5 ИД-1<sub>ПК-5</sub> ИД-2<sub>ПК-5</sub></p>					
<p>Способен анализировать конфликтные ситуации в организациях,</p>	<p>Знать: способы анализа конфликтных ситуаций в</p>	<p>Не знает способы анализа конфликтных</p>	<p>Знает способы анализа конфликтных</p>	<p>Знает способы анализа конфликтных ситуаций в</p>	<p>Знает способы анализа конфликтных ситуаций в организациях,</p>

<p>получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтно м потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации</p>	<p>организациях, получения информации о состоянии организации и ее сотрудников, методы подготовки экспертных заключений о конфликтно м потенциале организации</p>	<p>х ситуаций в организация х</p>	<p>ситуаций в организациях, получения информации о состоянии организации и ее сотрудников</p>	<p>организациях, получения информации о состоянии организации и ее сотрудников. Не достаточно уверенно знает методы подготовки экспертных заключений о конфликтно м потенциале организации</p>	<p>получения информации о состоянии организации и ее сотрудников, методы подготовки экспертных заключений о конфликтно м потенциале организации,</p>
<p>бизнеса, минимизировать конфликтно м потенциал тактических и стратегических решений в управлении 1.определяет способы организации бесконфликтно м социального взаимодействия 2.определяет методы минимизации конфликтно м потенциала тактических и стратегических решений в управлении</p>	<p>Уметь: давать экспертные заключения о конфликтно м потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтно м потенциал тактических и стратегических решений в управлении</p>	<p>Не умеет давать экспертные заключения о конфликтно м потенциале организации , разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтно м потенциал тактических и стратегических</p>	<p>Умеет давать экспертные заключения о конфликтно м потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса,</p>	<p>Умеет давать экспертные заключения о конфликтно м потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтно м потенциал тактических и стратегических решений в управлении. Требуется помощь преподавателя .</p>	<p>Умеет самостоятельно давать экспертные заключения о конфликтно м потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтно м потенциал тактических и стратегических решений в управлении.</p>

		ких решений в управлении			
	Владеть: методами минимизации конфликтоген ного потенциала тактических и стратегическ их решений в управлении	Не владеет методами минимизаци и конфликтог енного потенциала тактических и стратегичес ких решений в управлении	Владеет некоторыми методами минимизации конфликтоген ного потенциала тактических и стратегическ их решений в управлении	Владеет методами минимизации конфликтоген ного потенциала тактических и стратегически х решений в управлении с незначительн ыми ошибками	Уверенно владеет методами минимизации конфликтогенн ого потенциала тактических и стратегических решений в управлении
ПК-6 ИД-1 <sub>ПК-6</sub> ИД-2 <sub>ПК-6</sub>					
Способен участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтогеннос ти 1.определяет методы и пути осуществления конфликтологиче ского сопровождения деятельности организации 2.разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и	Знать: стратегии управления человеческим и ресурсами организаций, особенности планирования и осуществлени я мероприятий, направленны х на реализацию управления, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтоген ности	Не знает стратегии управления человечески ми ресурсами организаций , особенности планирован ия и осуществле ния мероприяти й	Знает стратегии управления человеческим и ресурсами организаций, особенности планирования и осуществлени я мероприятий, направленны х на реализацию управления	Знает в основном стратегии управления человеческим и ресурсами организаций, особенности планирования и осуществлени я мероприятий, направленных на реализацию управления, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтоген ности	Знает стратегии управления человеческими ресурсами организаций, особенности планирования и осуществления мероприятий, направленных на реализацию управления, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтогенн ости
	Уметь: планировать и осуществлять мероприятия, направленны	Не умеет планировать и осуществлят ь	Умеет планировать и осуществлять мероприятия,	Умеет планировать и осуществлять мероприятия, направленные	Умеет планировать и осуществлять мероприятия, направленные

<p>руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия</p>	<p>е на реализацию функций управления, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтности, определять методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организации</p>	<p>мероприятия, направленные на реализацию функций управления</p>	<p>направленные на реализацию функций управления, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтности</p>	<p>на реализацию функций управления, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтности, определять методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организации</p>	<p>на реализацию функций управления, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтности, определять методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организации</p>
	<p>Владеть: навыками разработки программ по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия</p>	<p>Не владеет навыками разработки программ по снижению конфликтности персонала и руководства организаций</p>	<p>Владеет незначительными навыками разработки программ по снижению конфликтности персонала и руководства организаций</p>	<p>Владеет достаточными навыками разработки программ по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия</p>	<p>Владеет уверенными навыками разработки программ по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия</p>

## 2 Оценочные средства по учебно-ознакомительной практике

## 2.1. Задания, позволяющие оценить знания, полученные на практике

Формируемые компетенции, индикаторы		Формулировка задания	
Код компетенции	Формулировки		
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач			
ИД-1 <sub>УК-1</sub>	выделяет проблемную ситуацию, осуществляет ее анализ и диагностику на основе системного подхода;	Ознакомление со структурой управления в организации и её анализ на основе системного подхода	Описать структуру управления в организации
ИД-2 <sub>УК-1</sub>	осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации;	Анализ факторов вредного влияния элементов предприятия(организации)	Ознакомиться с литературой по проблеме рисков на предприятии
ИД-3 <sub>УК-1</sub>	определяет и оценивает риски возможных вариантов решений проблемной ситуации, выбирает оптимальный вариант её решения.	Проведение беседы с сотрудниками организации о деятельности конфликтолога в ситуации принятия управленческого решения	Подготовить теоретические материалы для проведения беседы
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			
ИД-1 <sub>УК-2</sub>	формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач;	Составить исследовательскую программу выявления конфликтности на основе изучения возрастных особенностей. Составит прогноз (гипотезу) реализации исследовательской программы	Проанализировать теоретически особенности возрастных изменений сотрудников организации
ИД-2 <sub>УК-2</sub>	разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и	Определить проблему исследования в организации Сформировать библиографический список по поставленной проблеме Сформировать	Определить проблему исследования в организации Сформировать библиографический список по

	имеющихся ресурсов и ограничений	методику диагностики по поставленной проблеме, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	поставленной проблеме
ИД-3 <sub>УК-2</sub>	обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	Разработать график выполнения исследования по поставленной проблеме исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	Изучить действующие правовые нормы, имеющиеся ресурсы и ограничения организации, оформить в виде конспекта
<p><b>УК-4</b> Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>			
ИД-2 <sub>УК-4</sub>	использует информационно-коммуникационные технологии для повышения эффективности профессионального взаимодействия, поиска необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках;	Провести анализ сайтов по исследовательской проблеме. Составить аннотации к сайтам. Написать аннотацию к статье по направлению исследования на иностранном языке	Представить список сайтов по проблеме исследования.
<p><b>УК-7</b> Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>			
ИД-2 <sub>УК-7</sub>	планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной	Составление плана профессионального саморазвития в процессе практики с соблюдением режима рабочего времени, контролем физического состояния на протяжении рабочего времени	Законспектировать материалы по проблеме обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности

	деятельности;		
<p><b>ПК-2</b> Способен определять уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, использовать адекватные, надежные и валидные методы, способы, средства и модели диагностики и оценки конфликта на микро-, мезо- и макросоциальных уровнях в различных сферах жизнедеятельности человека и общества</p>			
ИД-1 <sub>ПК-2</sub>	диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения,	На основе проведённой диагностики конфликтного поведения в структурных подразделениях проанализировать динамику конфликтов	Описать карту конфликта Провести анализ по методике PIN, дерево конфликта
ИД-2 <sub>ПК-2</sub>	применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов	Провести анализ конфликтности по возрастному признаку, гендерному признаку, критерию опыта профессиональной деятельности	Составить список методик с аргументированием их проведения
<p><b>ПК-3</b> Способен разрабатывать и реализовывать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, определять эффективные коммуникативные тактики и стратегии конструктивного поведения в конфликте</p>			
ИД-1 <sub>ПК-3</sub>	выбирает способ работы с конфликтом, планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, реализовывает ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия	Разработать систему тренинга по коррекции конфликтного поведения в организации	Представить программу тренинга с аргументацией в виде доклада
ИД-2 <sub>ПК-3</sub>	определяет методы, принципы и технологии урегулирования конфликтов	Разработать методику (тест, анкета, беседа, интервью), направленную на поиск путей урегулирования конфликтов	Обосновать выбор методики и принципы построения в собеседовании
<p><b>ПК-5</b> Способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении</p>			
ИД-1 <sub>ПК-5</sub>	определяет способы организации	Провести лекцию, мастер-класс по организации	Обосновать способы

	бесконфликтного социального взаимодействия	командного взаимодействия	организации бесконфликтного социального взаимодействия, собеседование
ИД-2 <sub>ПК-5</sub>	определяет методы минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	Разработать кейс по принятию управленческих решений в конфликтных ситуациях	Обосновать методы, задачи кейса минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении в виде конспекта
<b>ПК-6</b> Способен участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтности			
ИД-1 <sub>ПК-6</sub>	определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организации	Разработать рекомендации для сотрудников организации по формированию культуры конфликтного взаимодействия	Обосновать рекомендации для сотрудников организации по формированию культуры конфликтного взаимодействия в дневнике практики
ИД-2 <sub>ПК-6</sub>	разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	Разработать флайер по правилам конфликтного взаимодействия (межличностного, межгруппового, личностью и группой – по выбору студента)	Изучить способы, методы, приемы неконфликтного (толерантного) взаимодействия

## 2.2. Задания, позволяющие оценить умения и навыки, полученные на практике

Формируемые компетенции, индикаторы		Формулировка задания
Код компетенции	Формулировки	
<b>УК-1</b> Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач		

ИД-1 <sub>УК-1</sub>	выделяет проблемную ситуацию, осуществляет ее анализ и диагностику на основе системного подхода;	Ознакомление со структурой управления в организации и её анализ на основе системного подхода	Описать структуру управления в организации
ИД-2 <sub>УК-1</sub>	осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации;	Анализ факторов вредного влияния элементов предприятия(организации)	Выявить и охарактеризовать факторы вредного влияния элементов предприятия(организации)
ИД-3 <sub>УК-1</sub>	определяет и оценивает риски возможных вариантов решений проблемной ситуации, выбирает оптимальный вариант её решения.	Проведение беседы с сотрудниками организации о деятельности конфликтолога в ситуации принятия управленческого решения	Описать результаты проведения беседы с сотрудниками организации о деятельности конфликтолога в ситуации принятия управленческого решения
<p><b>УК-2</b> Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>			
ИД-1 <sub>УК-2</sub>	формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач;	Составить исследовательскую программу выявления конфликтности на основе изучения возрастных особенностей. Составит прогноз (гипотезу) реализации исследовательской программы	Описать исследовательскую программу выявления конфликтности на основе изучения возрастных особенностей. Составить прогноз (гипотезу) реализации исследовательской программы, обосновать методы её доказательства
ИД-2 <sub>УК-2</sub>	разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и	Определить проблему исследования в организации Сформировать библиографический список по поставленной проблеме Сформировать методику диагностики	Письменно обосновать методику диагностики по поставленной проблеме, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений

	имеющихся ресурсов и ограничений	по поставленной проблеме, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	
ИД-3 <sub>УК-2</sub>	обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	Разработать график выполнения исследования по поставленной проблеме исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	Разработать график выполнения исследования по поставленной проблеме исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов
<p><b>УК-4</b> Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>			
ИД-2 <sub>УК-4</sub>	использует информационно-коммуникационные технологии для повышения эффективности профессионального взаимодействия, поиска необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках;	Провести анализ сайтов по исследовательской проблеме. Составить аннотации к сайтам. Написать аннотацию к статье по направлению исследования на иностранном языке	Составить аннотации к сайтам по проблеме индивидуального исследования. Написать аннотацию к статье по направлению исследования на иностранном языке
<p><b>УК-7</b> Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>			
ИД-2 <sub>УК-7</sub>	планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной	Составление плана профессионального саморазвития в процессе практики с соблюдением режима рабочего времени, контролем физического состояния на протяжении рабочего времени	Составить план профессионального саморазвития в процессе практики с соблюдением режима рабочего времени, контролем физического состояния на протяжении рабочего времени

	деятельности;		
<p><b>ПК-2</b> Способен определять уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, использовать адекватные, надежные и валидные методы, способы, средства и модели диагностики и оценки конфликта на микро-, мезо- и макросоциальных уровнях в различных сферах жизнедеятельности человека и общества</p>			
ИД-1 <sub>ПК-2</sub>	диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения,	На основе проведенной диагностики конфликтного поведения в структурных подразделениях проанализировать динамику конфликтов	На основе проведенной диагностики конфликтного поведения в структурных подразделениях проанализировать динамику конфликтов по трём методикам: карта конфликта, PIN, дерево конфликта
ИД-2 <sub>ПК-2</sub>	применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов	Провести анализ конфликтности по возрастному признаку, гендерному признаку, критерию опыта профессиональной деятельности	Провести анализ конфликтности по возрастному признаку, гендерному признаку, критерию опыта профессиональной деятельности
<p><b>ПК-3</b> Способен разрабатывать и реализовывать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, определять эффективные коммуникативные тактики и стратегии конструктивного поведения в конфликте</p>			
ИД-1 <sub>ПК-3</sub>	выбирает способ работы с конфликтом, планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, реализовывает ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия	Разработать систему тренинга по коррекции конфликтного поведения в организации	Провести 2-3 тренинга по коррекции конфликтного поведения в организации
ИД-2 <sub>ПК-3</sub>	определяет методы, принципы и технологии урегулирования конфликтов	Разработать методику (тест, анкета, беседа, интервью), направленную на поиск путей урегулирования конфликтов	Провести и интерпретировать результаты по выбранной методике (тест, анкета, беседа, интервью), направленной на поиск путей урегулирования конфликтов
<p><b>ПК-5</b> Способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о</p>			

состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении			
ИД-1 <sub>ПК-5</sub>	определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия	Провести лекцию, мастер-класс по организации командного взаимодействия	Провести лекцию, мастер-класс по организации командного взаимодействия. Провести самоанализ мероприятия в виде конспекта
ИД-2 <sub>ПК-5</sub>	определяет методы минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	Разработать кейс по принятию управленческих решений в конфликтных ситуациях	Разработать кейс по принятию управленческих решений в конфликтных ситуациях, отразить в отчёте практики
<b>ПК-6</b> Способен участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтогенности			
ИД-1 <sub>ПК-6</sub>	определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организации	Разработать рекомендации для сотрудников организации по формированию культуры конфликтного взаимодействия	Разработать рекомендации для сотрудников организации по формированию культуры конфликтного взаимодействия. Представить рецензию руководителя практики от предприятия
ИД-2 <sub>ПК-6</sub>	разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	Разработать флайер по правилам конфликтного взаимодействия (межличностного, межгруппового, личностью и группой – по выбору студента)	Разработать флайер по правилам конфликтного взаимодействия (межличностного, межгруппового, личностью и группой – по выбору студента), представить рецензию руководителя практики от предприятия. Отразить в отчёте практики

### Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он выполнил план прохождения практики: подобраны необходимые документы организации, проведен критический анализ

полученного во время практики материала, решений и действий должностных лиц, правильно оценены с точки зрения обоснованности, правильно оформлен дневник и отчет о прохождении практики в соответствии с требованиями к структуре и содержанию. При написании и защите отчета продемонстрированы теоретические знания и наличие умений и практических навыков. высокий уровень сформированности универсальных и профессиональных компетенций. В процессе защиты отчета обучающийся последовательно, четко и логично изложил его основные положения и грамотно ответил на вопросы руководителя по практической подготовке от университета/кафедры. Характеристика ответственного лица Профильной организации положительная.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если большая часть заданий выполнена, что свидетельствует о формировании заявленных универсальных и профессиональных компетенций. Отчет о прохождении практики соответствует по структуре и содержанию заявленным требованиям, но с незначительными отклонениями от качественных параметров. Оформление отчета соответствует требованиям. В процессе защиты отчета обучающийся последовательно, четко изложил основные его положения, но допустил отдельные неточности в ответах на вопросы руководителя по практической подготовке от университета/кафедры. Характеристика ответственного лица Профильной организации положительная.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он показал недостаточное качество выполнения заданий, направленных на формирование заявленных универсальных, профессиональных компетенций. Отчет о прохождении практики по структуре и содержанию не в полной мере соответствует заявленным требованиям. Имеются недостатки в оформлении отчета. В процессе защиты обучающийся испытывает затруднения при ответах на вопросы руководителя по практической подготовке от университета/кафедры, не способен четко изложить суть выполненных заданий и обосновать полученные результаты. Характеристика ответственного лица Профильной организации положительная.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если выполнение заданий, направленных на формирование универсальных и профессиональных компетенций, отсутствует или носит фрагментарный характер. Отчет о прохождении практики не соответствует по структуре и содержанию заявленным требованиям. В оформлении отчета прослеживается небрежность. В процессе защиты отчета обучающийся демонстрирует низкий уровень коммуникативности, неверно интерпретирует результаты выполненных заданий. Характеристика ответственного лица от Профильной организации отрицательная.

## 2. Оценочные средства по производственной практике «Научно-исследовательская (квалификационная) практика»

### 2.1. Задания, позволяющие оценить знания, полученные на практике

Формируемые компетенции, индикаторы		Формулировка задания	
Код компетенции	Формулировки		
УК-1			
Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач			
ИД-1 <sub>УК-1</sub>	выделяет проблемную ситуацию, осуществляет ее анализ и диагностику на основе системного подхода;	Ознакомление со структурой управления в организации и её анализ на основе системного подхода	Описать структуру управления в организации

ИД-2 <sub>УК-1</sub>	осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации;	Анализ факторов вредного влияния элементов предприятия(организации)	Ознакомиться с литературой по проблеме рисков на предприятии
ИД-3 <sub>УК-1</sub>	определяет и оценивает риски возможных вариантов решений проблемной ситуации, выбирает оптимальный вариант её решения.	Проведение беседы с сотрудниками организации о деятельности конфликтолога в ситуации принятия управленческого решения	Подготовить теоретические материалы для проведения беседы
<p><b>УК-2</b> Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>			
ИД-1 <sub>УК-2</sub>	формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач;	Составить исследовательскую программу выявления конфликтности на основе изучения возрастных особенностей. Составит прогноз (гипотезу) реализации исследовательской программы	Проанализировать теоретически особенности возрастных изменений сотрудников организации
ИД-2 <sub>УК-2</sub>	разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Определить проблему исследования в организации Сформировать библиографический список по поставленной проблеме Сформировать методику диагностики по поставленной проблеме, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Определить проблему исследования в организации Сформировать библиографический список по поставленной проблеме
ИД-3 <sub>УК-2</sub>	обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработать график выполнения исследования по поставленной проблеме исходя из действующих</li> </ul>	Изучить действующие правовые нормы, имеющиеся ресурсы и ограничения организации, оформить в виде

	имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	конспекта
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)			
ИД-2 <sub>УК-4</sub>	использует информационно-коммуникационные технологии для повышения эффективности профессионального взаимодействия, поиска необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Провести анализ сайтов по исследовательской проблеме. Составить аннотации к сайтам. Написать аннотацию к статье по направлению исследования на иностранном языке</li> </ul>	Представить список сайтов по проблеме исследования.
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности			
ИД-2 <sub>УК-7</sub>	планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности;	Составление плана профессионального саморазвития в процессе практики с соблюдением режима рабочего времени, контролем физического состояния на протяжении рабочего времени	Законспектировать материалы по проблеме обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности
ПК-2 Способен определять уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, использовать адекватные, надежные и валидные методы, способы, средства и модели диагностики и оценки конфликта на микро-, мезо- и макросоциальных уровнях в различных сферах жизнедеятельности человека и общества			
ИД-1 <sub>ПК-2</sub>	<ul style="list-style-type: none"> <li>диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>На основе проведённой диагностики конфликтного</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Описать карту конфликта</li> <li>Провести</li> </ul>

	конфликтного поведения,	поведения в структурных подразделениях проанализировать динамику конфликтов	анализ по методике PIN, дерево конфликта
ИД-2 <sub>ПК-2</sub>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Провести анализ конфликтности по возрастному признаку, гендерному признаку, критерию опыта профессиональной деятельности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Составить список методик с аргументирован ием их проведения</li> </ul>
<p>ПК-3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Способен разрабатывать и реализовывать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, определять эффективные коммуникативные тактики и стратегии конструктивного поведения в конфликте</li> </ul>			
ИД-1 <sub>ПК-3</sub>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выбирает способ работы с конфликтом, планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, реализовывает ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработать систему тренинга по коррекции конфликтного поведения в организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Представит ь программу тренинга с аргументацией в виде доклада</li> </ul>
ИД-2 <sub>ПК-3</sub>	определяет методы, принципы и технологии урегулирования конфликтов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработать методику (тест, анкета, беседа, интервью), направленную на</li> </ul>	Обосновать выбор методики и принципы построения в собеседовании

		поиск путей урегулирования конфликтов	
<p>ПК-5</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении</li> </ul>			
ИД-1 <sub>ПК-5</sub>	определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> <li>Провести лекцию, мастер-класс по организации командного взаимодействия</li> </ul>	Обосновать способы организации бесконфликтного социального взаимодействия, собеседование
ИД-2 <sub>ПК-5</sub>	определяет методы минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработать кейс по принятию управленческих решений в конфликтных ситуациях</li> </ul>	Обосновать методы, задачи кейса минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении в виде конспекта
<p>ПК-6</p> <p>Способен участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтогенности</p>			
ИД-1 <sub>ПК-6</sub>	определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработать рекомендации для сотрудников организации по формированию культуры конфликтного взаимодействия</li> </ul>	Обосновать рекомендации для сотрудников организации по формированию культуры конфликтного взаимодействия в дневнике практики
ИД-2 <sub>ПК-6</sub>	разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработать флайер по правилам конфликтного взаимодействия</li> </ul>	Изучить способы, методы, приемы неконфликтного (толерантного) взаимодействия

	организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	(межличностного, межгруппового, личностью и группой – по выбору студента)	
--	---	---	--

### Задания, позволяющие оценить умения и навыки, полученные на практике

Формируемые компетенции, индикаторы		Формулировка задания	
Код компетенции	Формулировки		
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач			
ИД-1 <sub>УК-1</sub>	выделяет проблемную ситуацию, осуществляет ее анализ и диагностику на основе системного подхода;	Ознакомление со структурой управления в организации и её анализ на основе системного подхода	Описать структуру управления в организации
ИД-2 <sub>УК-1</sub>	осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации;	Анализ факторов вредного влияния элементов предприятия(организации)	Выявить и охарактеризовать факторы вредного влияния элементов предприятия(организации)
ИД-3 <sub>УК-1</sub>	определяет и оценивает риски возможных вариантов решений проблемной ситуации, выбирает оптимальный вариант её решения.	Проведение беседы с сотрудниками организации о деятельности конфликтолога в ситуации принятия управленческого решения	Описать результаты проведения беседы с сотрудниками организации о деятельности конфликтолога в ситуации принятия управленческого решения
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			
ИД-1 <sub>УК-2</sub>	формулирует	Составить	Описать исследовательскую

	цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач;	исследовательскую программу выявления конфликтности на основе изучения возрастных особенностей. Составит прогноз (гипотезу) реализации исследовательской программы	программу выявления конфликтности на основе изучения возрастных особенностей. Составить прогноз (гипотезу) реализации исследовательской программы, обосновать методы её доказательства
ИД-2 <sub>УК-2</sub>	разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Определить проблему исследования в организации Сформировать библиографический список по поставленной проблеме Сформировать методику диагностики по поставленной проблеме, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Письменно обосновать методику диагностики по поставленной проблеме, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
ИД-3 <sub>УК-2</sub>	обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработать график выполнения исследования по поставленной проблеме исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.</li> </ul>	Разработать график выполнения исследования по поставленной проблеме исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов
<p><b>УК-4</b> Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>			
ИД-2 <sub>УК-4</sub>	использует информационно-коммуникационные технологии для повышения эффективности профессионального	<ul style="list-style-type: none"> <li>Провести анализ сайтов по исследовательской проблеме. Составить аннотации к сайтам. Написать аннотацию к статье по направлению</li> </ul>	Составить аннотации к сайтам по проблеме индивидуального исследования Написать аннотацию к статье по направлению исследования на иностранном языке

	взаимодействия, поиска необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном (-ых) и иностранном(-ых) языках;	исследования на иностранном языке	
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности			
ИД-2 <sub>УК-7</sub>	планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности;	Составление плана профессионального саморазвития в процессе практики с соблюдением режима рабочего времени, контролем физического состояния на протяжении рабочего времени	Составить план профессионального саморазвития в процессе практики с соблюдением режима рабочего времени, контролем физического состояния на протяжении рабочего времени
ПК-2 Способен определять уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, использовать адекватные, надежные и валидные методы, способы, средства и модели диагностики и оценки конфликта на микро-, мезо- и макросоциальных уровнях в различных сферах жизнедеятельности человека и общества			
ИД-1 <sub>ПК-2</sub>	• диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения,	• На основе проведенной диагностики конфликтного поведения в структурных подразделениях проанализировать динамику конфликтов	• На основе проведенной диагностики конфликтного поведения в структурных подразделениях проанализировать динамику конфликтов по трём методикам: карта конфликта, PIN, дерево конфликта
ИД-2 <sub>ПК-2</sub>	• применя	• Провести анализ	• Провести анализ

	ет конфликтолог ические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов	конфликтности по возрастному признаку, гендерному признаку, критерию опыта профессиональной деятельности	конфликтности по возрастному признаку, гендерному признаку, критерию опыта профессиональной деятельности
ПК-3			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Способен разрабатывать и реализовывать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, определять эффективные коммуникативные тактики и стратегии конструктивного поведения в конфликте</li> </ul>			
ИД-1 <sub>ПК-3</sub>	<ul style="list-style-type: none"> <li>выбирает способ работы с конфликтом, планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, реализовывает ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработать систему тренинга по коррекции конфликтного поведения в организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Провести 2-3 тренинга по коррекции конфликтного поведения в организации</li> </ul>
ИД-2 <sub>ПК-3</sub>	определяет методы, принципы и технологии урегулирования	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработать методику (тест, анкета, беседа, интервью),</li> </ul>	Провести и интерпретировать результаты по выбранной методике (тест, анкета, беседа, интервью),

	конфликтов	направленную на поиск урегулирования конфликтов	направленной на поиск путей урегулирования конфликтов
<p>ПК-5</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении</li> </ul>			
ИД-1 <sub>ПК-5</sub>	определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> <li>Провести лекцию, мастер-класс по организации командного взаимодействия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Провести лекцию, мастер-класс по организации командного взаимодействия. Провести самоанализ мероприятия в виде конспекта</li> </ul>
ИД-2 <sub>ПК-5</sub>	определяет методы минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработать кейс по принятию управленческих решений в конфликтных ситуациях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработать кейс по принятию управленческих решений в конфликтных ситуациях, отразить в отчёте практики</li> </ul>
<p>ПК-6</p> <p>Способен участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтогенности</p>			
ИД-1 <sub>ПК-6</sub>	определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработать рекомендации для сотрудников организации по формированию культуры конфликтного взаимодействия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработать рекомендации для сотрудников организации по формированию культуры конфликтного взаимодействия. Представить рецензию руководителя практики от предприятия</li> </ul>

ИД-2 <sub>ПК-6</sub>	разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработать флайер по правилам конфликтного взаимодействия (межличностного, межгруппового, личностью и группой – по выбору студента)</li> </ul>	Разработать флайер по правилам конфликтного взаимодействия (межличностного, межгруппового, личностью и группой – по выбору студента), представить рецензию руководителя практики от предприятия. Отразить в отчёте практики
----------------------	---	--	---

### 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания и характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя подготовку теоретического материала по предлагаемым темам. Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции УК-1, УК-2, УК-4, ИД-2<sub>УК-4</sub>, УК-7, ИД-2<sub>УК-7</sub>, ПК-2, ПК-3, ПК-5, ПК-6.

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Реализуемые компетенции / индикаторы	Виды учебной работы на практике, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)	Трудоемкость (час.)	Формы текущего контроля
1	<b>Подготовительный этап</b>	УК-1, УК-2, УК-4, ИД-2 <sub>УК-4</sub> , УК-7, ИД-2 <sub>УК-7</sub> , ПК-2, ПК-3, ПК-5, ПК-6	Проведение установочной конференции. Познакомить с целями, задачами и программой практики, со спецификой профессиональной деятельности конфликтолога, видами и сферами его работы, провести инструктаж по технике безопасности, ознакомить с требованиями, предъявляемыми к оформлению отчетной документации	4.00	Собеседование, конспект
2	<b>Основной этап</b>	УК-1, УК-2, УК-4, ИД-2 <sub>УК-4</sub> , УК-7, ИД-2 <sub>УК-7</sub> , ПК-2, ПК-3, ПК-5, ПК-6.	Выполнение заданий.	64.00	Проверка ведения дневника, собеседование

3	<b>Аналитический</b>	УК-1, УК-2, УК-4, ИД-2, УК-4, УК-7, ИД-2, УК-7, ПК-2, ПК-3, ПК-5, ПК-6.	Подготовка комплекта отчетных материалов, оформленных в соответствии с установленными требованиями. Получение характеристики-отзыва от руководителя учебно-ознакомительной практики в организации. Подготовка и защита развернутого отчета по практике на итоговой конференции с участием профессорско-преподавательского и научного состава кафедры, работодателей	30.00	Проверка ведения дневника, собеседование
	<b>Итоговый, заключительный этап</b>	УК-1, УК-2, УК-4, ИД-2, УК-4, УК-7, ИД-2, УК-7, ПК-2, ПК-3, ПК-5, ПК-6.	Анализ и обобщение групповых результатов деятельности; рефлексия и самооценка. Подведение итогов, сдача отчетной документации. Конференция	10.00	Дневник, отчёт, отзыв руководителя, доклад, презентация
			<b>ИТОГО</b>	108.00	

Структура отчета по практике:

Информационные блоки отчета должны быть представлены в следующем порядке:

1. Титульный лист.
2. Содержание.
3. Введение (цели и задачи практики, краткая характеристика базы и места практики, описание основных видов деятельности, выполняемых практикантом).
4. Разделы и подразделы (сведения о конкретно выполненной обучающимся работе в период практики в соответствии с заданием или описание деятельности, выполняемой в процессе прохождения практики; достигнутые результаты).
5. Заключение (выводы о результатах практики и анализ возникших проблем).
6. Список литературы.
7. Приложения (по необходимости).

На втором этапе выполнить задания основного этапа (1,5 недели), оформить дневник.

На третьем, аналитическом этапе провести анализ процесса прохождения практики, сформировать пакет документов, оформить отчёт (с презентацией (3-4 дня)).

На четвертом (отчётном, итоговом) этапе представить и защитить отчёт (1-2 дня).

При проверке задания, оцениваются:

- рациональность распределения времени на выполнение заданий;
- адекватность подбора материалов для проведения заданий;
- своевременность оформления дневника практики.

При защите отчета оцениваются:

- полнота выполнения заданий практики.;
- логичность выводов и заключений по проведенным мероприятиям;
- соответствие презентации содержанию отчёта практики;
- полнота отражения практики в отчёте.

Для ответов на поставленные задачи следует ознакомиться с литературой и другими источниками информации.