

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 03.06.2026 14:55:18
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.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки	37.03.02 Конфликтология
Направленность (профиль)	Конфликт-менеджмент
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026
Реализуется в 8 семестре	

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работодателя

Рассмотрено УМК психолого-педагогического факультета
Протокол № 10 от «20» мая 2026 г.

РАЗРАБОТАНО:

доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

_____ Терещенко Э.В.

доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

_____ Козловская Н.В.

Ставрополь, 2026 г.

**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.

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки	37.03.02 «Конфликтология»
Направленность (профиль)	«Конфликт-менеджмент»
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026

РАЗРАБОТАНО:

доцент кафедры социальной психологии и
психологии безопасности

_____ Терещенко Э.В.

доцент кафедры социальной психологии и
психологии безопасности

_____ Козловская Н.В.

Ставрополь, 2026

Введение

1. Состав государственной итоговой аттестации

– В соответствии с образовательным стандартом по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 г. № 840 (ред. от 26.11.2020) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.08.2020 № 59371) и образовательной программой по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденной Учебно-методическим советом университета (Протокол № 5 от «21» мая 2026 г.) в государственную итоговую аттестацию входят:

- подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена;
- выполнение и защита выпускной квалификационной работы.

2. Программа ГИА составлена в соответствии с требованиями:

- образовательного стандарта по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 г. № 840 (ред. от 26.11.2020);

- Образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденной Учебно-методическим советом университета (Протокол № 5 от «23» мая 2025г.);

- Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (принято Ученым советом СКФУ Протокол № 4 от 07.12.2017 г. в редакции от 27.12.2018 г. Протокол №7);

- Изменений в Положении о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», утвержденное Ученым советом СКФУ (протокол №4 от 07.12.2017г., протокол №7 от 27.12.2018 г.) утверждено решением Ученого совета СКФУ протокол № 11 от «25» мая 2020 г.;

- Изменений в Положении о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», утвержденное Ученым советом (протокол № 4 от 07.12.2017 г.), протокол № 6 от 24.12.2020 г.;

- Положения о порядке выполнения выпускных квалификационных работ в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (принято Ученым советом СКФУ Протокол №7 от 30.01.2018 г. новая редакция);

- Регламента выполнения выпускных квалификационных работ в виде стартапа по программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», утвержденным решением Ученого совета СКФУ протокол № 6 от «24» декабря 2020 г.;

- Положения об учебно-методическом обеспечении образовательных программ высшего образования – программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении

высшего образования в ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» (Протокол № 12 от «20» февраля 2023 г.).

3. Компетенции, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения образовательной программы высшего образования

В результате освоения образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

Универсальные компетенции:

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

Общепрофессиональные компетенции:

ОПК-1. Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований

ОПК-2. Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия

ОПК-3. Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия

ОПК-4. Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений

ОПК-5. Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

ОПК-6. Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией

ОПК-7. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры

ОПК-8. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции:

ПК-1 Способен к информационному, организационному и содержательному сопровождению и проведению переговорного процесса и процедуры медиации, направленных на разрешение конфликта/спора

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

ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, определять эффективные коммуникативные тактики и стратегии конструктивного поведения в конфликте.

ПК-4 Способен использовать конфликто разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях, поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества.

ПК-5 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.

ПК-6 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.

ПК-7 Способен использовать современные цифровые технологии, специализированное программное обеспечение, методы искусственного интеллекта и машинного обучения в профессиональной деятельности.

**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.

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА**

Направление подготовки	37.03.02 «Конфликтология»
Направленность (профиль)	«Конфликт-менеджмент»
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026

РАЗРАБОТАНО:

доцент кафедры социальной психологии и
психологии безопасности

_____ Терещенко Э.В.

доцент кафедры социальной психологии и
психологии безопасности

_____ Козловская Н.В.

Ставрополь, 2026

1. Цели и задачи государственного экзамена

Целью проведения государственного экзамена является установление уровня подготовки бакалавров выпускного курса университета, выявление степени теоретической и практической подготовленности выпускника к самостоятельному выполнению разнообразных профессиональных задач, соответствия подготовки выпускников требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

В результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Государственный экзамен проводится по нескольким дисциплинам образовательной программы и имеет комплексный характер, охватывая весь спектр основных вопросов по дисциплинам направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, профиль подготовки «Конфликт-менеджмент», формирующим конкретные компетенции. На экзамене студент должен подтвердить знания в области изученных дисциплин, по которым проводится государственный экзамен, и сформированность соответствующих компетенций.

Задачами государственного экзамена являются:

- оценка степени усвоения студентами теоретических положений технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления социального мира и партнерства;

- оценка знания и понимания принципов урегулирования конфликтов посредством переговоров, медиации и фасилитации;

- оценка умения применять экспертно-консалтинговые способы, методы, техники и приемы урегулирования конфликтов и поддержания мира;

- оценка умения применять полученные знания и приобретенные навыки для поиска, подбора, адаптации, оценки, расстановки и рационального использования персонала в различных видах трудовой деятельности;

- оценка степени усвоения студентами технологий конфликтных и мирных способов взаимодействия в различных сферах жизни общества;

- оценка степени усвоения студентами теоретических положений зарождения конфликтов, их динамики, структуры, состояния субъектов конфликтов и технологий урегулирования.

2. Перечень компетенций, уровень сформированности которых должен быть проверен на государственном экзамене.

В ходе государственной итоговой аттестации в соответствии с учебным планом и образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология обучающийся должен продемонстрировать следующие компетенции:

Универсальные компетенции (УК) выпускников и индикаторы их достижения:

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1)	И-1 УК-1 выделяет проблемную ситуацию, осуществляет ее анализ и диагностику на основе системного подхода; И-2 УК-1 осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации; И-3 УК-1 определяет и оценивает риски возможных вариантов решений проблемной ситуации, выбирает оптимальный вариант её решения.

<p>Командная работа и лидерство</p>	<p>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)</p>	<p>ИД-1 УК-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи. ИД-2 УК-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта; ИД-3 УК-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.</p>
<p>Коммуникация</p>	<p>Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) (УК-4)</p>	<p>ИД-1 УК-4 выбирает приемлемый стиль делового общения на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах; ИД-2 УК-4 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; ИД-3УК-4 оценивает эффективность применяемых коммуникативных технологий в профессиональном взаимодействии на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках, производит выбор оптимальных.</p>
<p>Межкультурное взаимодействие</p>	<p>Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5)</p>	<p>ИД-1 УК-5 выбирает способы конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции; ИД-2 УК-5 демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения;</p>

		<p>ИД-3 УК-5 анализирует различные социокультурные тенденции, факты и явления на основе целостного представления об основах мироздания и перспективах его развития, понимает взаимосвязи между разнообразием мировоззрений и ходом развития истории, науки, представлений человека о природе, обществе, познании и самого себя.</p> <p>ИД-4 УК-5 Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям</p> <p>ИД-5 УК-5 Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп</p> <p>ИД-6 УК-5 Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира.</p> <p>ИД-7 УК-5 Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера</p>
<p>Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)</p>	<p>Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6)</p>	<p>ИД-1 УК-6 устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности;</p> <p>ИД -2УК-6 реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;</p> <p>ИД-3УК-6 критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности</p>
	<p>Способен поддерживать должный уровень физической</p>	<p>ИД-4 УК-7 выбирает здоровьесберегающие технологии для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности с учетом физиологических особенностей</p>

	<p>подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (УК-7)</p>	<p>организма и условий жизнедеятельности; ИД-5 УК-7 планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности; ИД-6 УК-7 поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности и соблюдает нормы здорового образа жизни.</p>
<p>Безопасность жизнедеятельности</p>	<p>Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов (УК-8)</p>	<p>ИД-1 УК-8 знаком с общей характеристикой обеспечения безопасности и устойчивого развития в различных сферах жизнедеятельности; классификацией чрезвычайных ситуаций военного характера, принципами и способами организации защиты населения от опасностей, возникающих в мирное время и при ведении военных действий; ИД-2 УК-8 оценивает вероятность возникновения потенциальной опасности в повседневной жизни и профессиональной деятельности и принимает меры по ее предупреждению; ИД-3 УК-8 использует основные методы защиты при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов в повседневной жизни и профессиональной деятельности</p>
<p>Инклюзивная компетентность</p>	<p>Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (УК-9)</p>	<p>ИД-1 УК-9 оперирует понятиями инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой; понимает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; ИД-2 УК-9 применяет базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах при взаимодействии с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами</p>
<p>Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность</p>	<p>Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10)</p>	<p>ИД-1 УК-10 понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике ИД-2 УК-10 применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей ИД-3 УК-10. использует финансовые инструменты для управления личными</p>

		финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски
Гражданская позиция	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности (УК-11)	ИД-1УК-11 знаком с действующими правовыми нормами, обеспечивающими борьбу с проявлениями экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельности, со способами профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней; ИД-2УК-11 предупреждает возможные проявления экстремизма, терроризма, коррупционные риски в профессиональной деятельности; исключает вмешательство в свою профессиональную деятельность в случаях склонения к коррупционным правонарушениям; ИД-3УК-11 взаимодействует в обществе на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма коррупционному поведению и противодействует им в профессиональной деятельности

**Общепрофессиональные компетенции (ОПК) выпускников
и индикаторы их достижения:**

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональных компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональных компетенций
Научное исследование и оценка	Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований (ОПК-1)	ИД-1ОПК-1 - применяет современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования ИД-2ОПК-2 – применяет современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук ИД-3ОПК-2 – применяет современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей. ИД-4ОПК-2 – может систематизировать результаты исследования в виде аналитических отчетов ИД-5ОПК-2 – может оценивать достоверность эмпирических

		данных и обоснованность выводов исследований
Диагностика и экспертиза	Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия (ОПК-2)	ИД-1 _{ОПК-2} – учитывает особенности основных видов конфликтов, детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия при анализе конфликтных ситуаций ИД-2 _{ОПК-2} - готовит материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия ИД-3 _{ОПК-2} - применяет способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия для обработки, анализа и представления информации ИД-4 _{ОПК-2} - составляет заключение о конфликтогенном потенциале ситуации
Профилактика	Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия (ОПК-3)	ИД-1 _{ОПК-3} - применяет основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтогенность в социуме ИД-2 _{ОПК-3} - разрабатывает программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия. ИД-3 _{ОПК-3} - использует различные технологии, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах

Разрешение конфликтов	Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4)	ИД-1 _{ОПК-4} - применяет основные технологии урегулирования конфликтов разного уровня ИД-2 _{ОПК-4} – оценивает эффективность применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения конфликтов различных типов ИД-3 _{ОПК-4} – использует стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений
	Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами (ОПК-5)	ИД-1 _{ОПК-5} – использует основные принципы и подходы к ведению переговоров и медиации ИД-2 _{ОПК-5} – формулирует профессиональные задачи в области переговоров и медиации ИД-3 _{ОПК-5} – применяет эффективные технологии переговоров и процедуры медиации между конфликтующими сторонам
Супервизия	Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией (ОПК-6)	ИД-1 _{ОПК-6} – использует основные принципы и задачи супервизии для поддержания уровня профессиональной компетенции. ИД-2 _{ОПК-6} – применяет приемы саморегуляции, технологии профессионального саморазвития и самообразования для поддержания профессионального уровня ИД-3 _{ОПК-6} - использует навыки общения и обеспечения открытости в получении и предоставлении обратной связи для работы под супервизией
Администрирование (организация и управление)	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности,	ИД-1 _{ОПК-7} – формулирует основные профессиональные задачи конфликтолога в организациях разного типа ИД-2 _{ОПК-7} – выбирает и использует адекватные

	организационные политики и процедуры (ОПК-7)	профессиональным функциям методы анализа конфликтных ситуаций в организациях ИД-3 _{ОПК-7} – использует при решении профессиональных задач этические нормы, соблюдает границы профессиональной компетентности конфликтолога
--	--	--

Профессиональные компетенции (ПК) выпускников и индикаторы их достижения

Задачи профессиональной деятельности	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
использовать современные технологии альтернативного разрешения конфликтов и поддержания мира (переговоры и медиацию), разрабатывать мирные практики межличностного и социального взаимодействия на основе методов, способов, приемов, техник предупреждения и разрешения конфликтов	Способен к информационному, организационному и содержательному сопровождению и проведению переговорного процесса и процедуры медиации, направленных на разрешение конфликта/спора (ПК-1)	ИД-1 _{ПК-1} – осуществляет информационно-организационную подготовку к проведению процедуры медиации ИД-2 _{ПК-1} - осуществляет содержательную и психологическую подготовку сторон к переговорам ИД-3 _{ПК-1} - организует и проводит индивидуальные беседы медиатора со сторонами (кокусы), переговоры, направленные на разрешение конфликта / спора
диагностировать уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения в различных сферах жизнедеятельности общества, различных организациях и учреждениях	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 (ПК-2)	ИД-1 _{ПК-2} - диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, ИД-2 _{ПК-2} - применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов
осуществлять деятельность, направленную на поиск ресурсов в целях разработки технологий регулирования и разрешения конфликтов	Способен разрабатывать и реализовывать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, определять эффективные коммуникативные тактики и стратегии конструктивного поведения	ИД-1 _{ПК-3} – выбирает способ работы с конфликтом, планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, реализовывает ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов

	<p>в конфликте (ПК-3)</p>	<p>взаимодействия ИД-2ПК-3 определяет методы, принципы и технологии урегулирования конфликтов</p>
	<p>Способен использовать конфликто разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях, поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества (ПК-4)</p>	<p>ИД-1ПК-4 применяет техники конфликтологического консультирования и других технологий профессиональной интервенции в конфликт ИД-2ПК-4 анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества и применяет конфликто разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях, поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества</p>
<p>организовывать мирные социальные взаимодействия, минимизировать конфликтный потенциал решений в управлении</p>	<p>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 (ПК-5)</p>	<p>ИД-1ПК-5 определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия ИД-2ПК-5 – определяет методы минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении</p>
	<p>Способен участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия,</p>	<p>ИД-1ПК-6 – определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организации ИД-2ПК-6 – разрабатывает</p>

	направленные на ее реализацию, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтности (ПК-6)	программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия
Осуществлять профессиональную деятельность с использованием современных цифровых технологий	Способен использовать современные цифровые технологии, специализированное программное обеспечение, методы искусственного интеллекта и машинного обучения в профессиональной деятельности (ПК-7)	ИД-1 _{ПК-7} - ориентируется в современных тенденциях развития цифровых технологий, выбирает технологии или программные средства для решения поставленных задач. ИД-2 _{ПК-7} - применяет при решении задач профессиональной деятельности специализированное программное обеспечение и методы искусственного интеллекта ИД-3 _{ПК-7} - применяет современные цифровые технологии для создания баз знаний в предметной области.

3. Структура государственного экзамена

Структура государственного экзамена соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 г. № 840 (ред. от 26.11.2020).

Государственный экзамен проводится по утвержденной программе, содержащей перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен, краткую характеристику разделов вопроса, рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену, в том числе перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену, критерии оценки.

Тематика экзаменационных вопросов и заданий для государственного экзамена, составляемых из контрольно-измерительных материалов фонда оценочных средств, для объективной оценки компетенций является комплексной и соответствует избранным разделам из различных учебных циклов, формирующих конкретные компетенции.

Государственный экзамен имеет междисциплинарный характер и включает в себя разделы дисциплин из базовой (обязательной) и вариативной (профильной) части, устанавливаемой вузом.

В базовой части представлены дисциплины: Введение в профессию, Философия конфликта и мира, История конфликтологии, Общая конфликтология, Методологические основы конфликтологии, Психология личности, Юридическая конфликтология, Методика и техника конфликтологических исследований, Политическая конфликтология, Конфликтологическое консультирование, Организационная конфликтология, Теория и практика разрешения конфликтных ситуаций, Социальная психология, Психология конфликта, Педагогическая конфликтология, Основы медиации, Диагностика и экспертиза конфликтного взаимодействия, Качественные и количественные методы исследования в конфликтологии.

В вариативной части представлены дисциплины: Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира, Психология семьи и разрешения семейных конфликтов, Технологии ведения переговоров, Возрастная конфликтология, Психология внутриличностного конфликта, Психология управления, Основы психологического консультирования в конфликтологии, Экстремальная психология.

Конкретный перечень дисциплин, включенных в государственный экзамен, определяется выпускающей кафедрой.

Государственный экзамен проводится по билетам. Каждый билет включает два теоретических вопроса из дисциплин программы и одно компетентностно-ориентированное задание, направленное на установление соответствия уровня подготовленности выпускника требованиям к профессиональной подготовке бакалавра.

Каждый вопрос оценивается в соответствии с владением бакалаврами компетенций, выносимых на государственный экзамен.

4. Содержание государственного экзамена

Перечень тем, выносимых на экзамен, по дисциплинам в соответствии с образовательным стандартом, образовательной программой и рабочим программам дисциплин, включенными в государственный экзамен.

ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ

Психология профессий. Профессиональное самоопределение личности. Профессиональное развитие личности. Динамика профессионального развития. Профессионализм конфликтолога как субъекта труда. Профессиональная компетентность. Психология индивидуальной карьеры. Конфликтолог как профессия.

Профессиональные требования и этические нормы в деятельности специалистов помогающих профессий. Стандарты этического поведения. Основные этические принципы работы с конфликтами. Место этических принципов в структуре конфликтологической компетентности. Формирование и совершенствование конфликтологической компетентности профессионала-конфликтолога.

ФИЛОСОФИЯ КОНФЛИКТА И МИРА

Философское понимание человека. История развития представлений о конфликте и мире. Общее и особенное в предмете конфликтологии и философии конфликта и мира. Основания конфликтного процесса. Специфика конфликтов. Разновидности конфликтов. Место и роль конфликта в существовании и развитии общества. Сущность и особенности мирного взаимодействия. Проблема соотношения конфликта и мира в жизни общества.

ИСТОРИЯ КОНФЛИКТОЛОГИИ

Периодизация истории отечественной конфликтологии. Возникновение конфликтологических идей. Эволюция научных взглядов на проблему конфликта: идеи Гераклита о конфликтах и борьбе; Платон и его отношение к войне; анализ социальных конфликтов Никколо Макиавелли; Френсис Бекон о причинах и средствах предупреждения социальных конфликтов в государстве; «общественный договор» Жан-Жака Руссо; Томас Гоббс и теория «войны всех против всех»; исследование природы и причин богатства народов в работе Адама Смита; Г.Гегель о позитивной роли войн в развитии общества; взгляды Ч.Дарвина на проблему конфликта. Практические знания как источник конфликтологических идей.

Характеристика концепций социального конфликта конца 19 - нач. 20 вв. Взгляды предшественников конфликтологии: К. Маркс и теория классовой борьбы; социологическая концепция «борьбы за существование» Г.Спенсера; М.Вебер и проблема статуса; «Теория элит» В.Парето; политологические взгляды Г.Моска на смену «политического класса» и неизбежности социальных конфликтов; теория «политического насилия» Ж.Сорея;

концепция политического конфликта Ф.Оппенгеймера; «социология конфликта» Г.Зиммеля.

Современные концепции социального конфликта. Конфликт как социальная аномалия в «структурном функционализме» Т.Парсонса. Э.Мэйо и теория «человеческих отношений» на производстве. Концепция «позитивно-функционального конфликта» Л.Козера. Конфликтная модель общества Р.Дарендорфа. «Общая теория конфликта» К.Боулдинга. «Аналитическая модель» социального конфликта Л.Крисберга. Общая теория «разрешения и предупреждения» социальных конфликтов Д.Бертонна.

Особенности основных исторических периодов развития отечественной конфликтологии. Становление отечественной конфликтологии в 80-е – 90-е годы XX века. Краткая характеристика отраслей отечественной конфликтологии. Специфика теоретической и прикладной конфликтологии в России. Междисциплинарные связи отраслей конфликтологии. Исследование конфликтов в разных сферах жизнедеятельности. Роль конфликтологии в развитии Российского общества.

ОБЩАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Периодизация истории отечественной конфликтологии. Междисциплинарные связи наук, исследующих социальные конфликты. Основные направления исследований в отечественной конфликтологии: политическая система; экономические отношения в современной России; этнические конфликты; исследование конфликта в исторических науках; математические модели конфликтных явлений; особенности изучения конфликтов в педагогике, науке, образовании, семье, культуре. Девиантное поведение. Исследование конфликтов в психологии.

Понятие конфликта, его объект и предмет. Два подхода к пониманию природы социального конфликта. Определение понятия «конфликт». Конфликт в системе социальных процессов. Противоречие – основа конфликта. Конфликт как социальное взаимодействие социальных субъектов. Место конфликта в структуре противоречивых социальных отношений: соревнование, критика, спор, протест, противоборство, насилие. Различие между объектом и предметом конфликта. Характеристика объекта конфликта. Проблема типологии конфликтов. Методы конфликтологии: социологический, системный, логический, моделирование, математические, экспертиза.

Структура социального конфликта. Конфликт – целостная динамическая система. Конфликт как специфический социальный процесс. Компоненты социального конфликта: объективные и личностные. Объект конфликта – противоречивые интересы. Характеристика участников конфликта. Макро- и микросреда социального конфликта. Психологические доминанты поведения субъектов конфликта: мотивы, цели, интересы, ориентации, потребности. Основные типы характера личности. Взаимозависимость объективных и личностных элементов социального конфликта.

Причины социальных конфликтов и их типология. Понятие «причина» в философии. Причинность в социальной среде. Потребность как внутренний побудитель активности субъекта. Понятия «дефицит» и «осознанная потребность». Противоречие интересов и осознанных потребностей – основа конфликтных взаимодействий. Четыре группы факторов обуславливающих возникновение и развитие конфликтов: объективные; организационно-управленческие; социально-психологические; личностные. Основания классификации причин социальных конфликтов.

Функции социальных конфликтов. Место и роль конфликта в жизнедеятельности отдельного человека, социальной группы, общества в целом. Проблема оценки конфликта. Две научные традиции в исследовании и анализе роли конфликтов: Т. Парсонс, Э. Мэйо, К. Маркс, М. Вебер, Р. Дарендорф, Л. Козер, К. Боулдинг и др. Разрешение противоречий – объективная функция социального конфликта. Разрешение конфликта и его влияние на основных участников и на социальное окружение. Конструктивные функции конфликта. Деструктивные функции конфликта. Конкретный и относительный характер основных функций социального конфликта.

Динамика конфликта. Конфликт – один из способов развития общества и личности. Динамика конфликта как процесс изменений. Основные этапы развития конфликта: предконфликтная ситуация; собственно конфликт; послеконфликтный период. Специфические особенности основных периодов развития конфликта. Способы регулирования и конструктивного завершения конфликта.

Внутриличностный конфликт. Индивидуально-психологические особенности личности. Научное обоснование внутриличностного конфликта в теориях З.Фрейда, А.Маслоу, К.Левина, В.Франкла и др. Особенности исследования внутриличностного конфликта в работах отечественных психологов: А.Лурия, А.Леонтьева, В.Мясищева, В.Мерлина и др. Типология внутриличностных конфликтов по А.Анцупову и А.Шипилову. Причины и последствия внутриличностных конфликтов. Личностные проблемы человека и суицидальное поведение. Условия предупреждения внутриличностных конфликтов.

Межличностный конфликт. Открытое столкновение взаимодействующих субъектов. Причины межличностных столкновений – объективно и субъективно несовместимые или противоположные интересы, потребности, ценности, установки, ориентации, мнения, способы поведения. Психологические особенности межличностных конфликтов. Семейные конфликты: типичные межличностные конфликты у супругов; конфликты во взаимодействии родителей и детей. Влияние внешней среды на семейные конфликты. Межличностные конфликты в педагогическом процессе: ученик-ученик; ученик-учитель; учитель-учитель.

Межгрупповые конфликты и их типология. Субъекты межгрупповых конфликтов. Отличительные особенности межгрупповых и межличностных конфликтов. Г.Лебон, Г.Тард «Психология толпы». Особенности формирования и развития межгрупповых конфликтов. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов: межгрупповая враждебность; объективный конфликт интересов; внутригрупповой фаворитизм. Специфика политических конфликтов: субъекты; объект политического конфликта; проявление и характерные особенности. Политические конфликты в духовной сфере. Конфликты идентификации. Особенности межэтнических конфликтов.

Конфликты в организации. Понятие «организация». Организация – основной элемент структуры современного общества. Особенности производственно-профессиональной деятельности людей. Конфликт в организации - открытая форма существования противоречий. Внутренние конфликты в организации и конфликты с внешней средой. Причины конфликтов в организации и их типы. Особенности и специфика инновационных конфликтов в современном российском обществе. Проблемы урегулирования и разрешения конфликтов в организации.

Основы предупреждения социальных конфликтов. Предвидение возможных вариантов развития конфликтных ситуаций. Прогнозирование социальных конфликтов. Управление конфликтами: симптоматика; диагностика; профилактика; предупреждение; ослабление; урегулирование; разрешение; пресечение; гашение; устранение. Принцип компетентности. Профилактика социальных конфликтов. Технология предупреждения конфликтов.

Конструктивное разрешение конфликтов. Открытое противостояние. Формы завершения конфликта: разрешение; урегулирование; устранение; перерастание в другой конфликт. Разрешение конфликта как многоступенчатый процесс. Стратегии выхода из конфликта: соперничество; компромисс; сотрудничество; избегание; приспособление.

Метод контраста: негативные и позитивные формы поведения участников конфликта.

Урегулирование конфликтов при участии третьей стороны. Проблема стабильности и безопасности общества. Формы конструктивного разрешения или урегулирования конфликтов. Роль социальных институтов как посредников в урегулировании конфликтных ситуаций. Нормы общественного поведения: правовые, политические, нравственные, религиозные и др. Специфика правовых норм регулирования социальных конфликтов. Субъекты, выступающие в роли третьей стороны. Предпосылки участия третьей стороны в

урегулировании конфликтов.

Переговоры как способ разрешения конфликтов. Переговоры – универсальное средство общения. Преимущества переговоров в сравнении с другими способами урегулирования или разрешения конфликтов. Классификация переговоров. Основные стадии переговорного процесса: подготовка к переговорам; ведение переговоров; анализ результатов переговоров. Психологические механизмы и технология переговорного процесса.

Технологии управления конфликтами. Становление практики управления конфликтами. Основные понятия управления конфликтами. Управление конструктивными и деструктивными конфликтами.

Основное содержание управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование, разрешение. Динамика конфликта и содержание управления им.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОНФЛИКТОЛОГИИ

Исторические и теоретические предпосылки возникновения конфликтологии. Понятие конфликта. Характеристика конфликта как социального феномена. Интерпретация конфликта обыденным сознанием и наукой. Научные определения и признаки конфликтов. Специфика изучения и наблюдения конфликтов.

Человек и общество. Характеристика конфликта как социального феномена. Понятие конфликта, его сущность и структура.

Место конфликтологии в системе научного знания. Закономерности возникновения, протекания и разрешения социальных конфликтов как предмет конфликтологии. Многоуровневость конфликтологии.

Междисциплинарность и научная автономность конфликтологии.

Научное понимание противоречия как источника и движущей силы развития. Научное понимание противоречия как источника и движущей силы развития. Предметное противоречие и его теоретический образ. Противоречие и конфликт. Противоречие - объективное основание конфликтного процесса. Конфликт как специфическая форма проявления и существования противоречия.

Противоречие и конфликт. Большая часть определений конфликта предполагает противоречивость мотивов, целей, установок, ожиданий и т. д. сторон конфликта. Определение понятия конфликт, противоречия.

Природное и социальное в человеке. Философское понимание человека как основание конфликтологии. Фрейдистские и неофрейдистские концепции человека.

Концепции деструктивной и конструктивной функции конфликтов. Разрешение конфликта. Конструктивные и деструктивные процессы.

Конфликт в парадигме тоталитаризма и демократии. Общество и государство - грани согласия и противоречий. Политический режим и социально-психологический климат. Социальная дифференциация и противоречие интересов в обществе и формы их проявления. Проблемы достижения социального согласия в обществе.

Синергетические аспекты конфликтологии. Новый и неразработанный аспект конфликтологии позволяет выявить анализ ее проблемы с точки зрения синергетики - современной теории самоорганизации. Синергетика изучает и выявляет закономерности перехода от хаоса к порядку.

Гибкость мышления и толерантность. Диалектика как искусство мыслить гибкими понятиями. Противоположность диалектики эклектике и софистике. Национальные отношения и этнические процессы в современном мире. Понятия «этнос», «расы», «нации». Образ «врага». Война как одна из форм этнических конфликтов. Факторы межэтнических конфликтов. Культурологический аспект межэтнических проблем.

Конфликт в системе культуры. Пространство культуры как пространство смыслов: знаний, ценностей, идеалов, норм и правил. Они воплощаются в правилах "честной игры":

правилах честного бизнеса и менеджмента, правилах честной политики, спортивной борьбы, научной дискуссии и т.д. Развертывание конфликтного процесса в рамках этих правил необходимое условие конструктивности конфликта. Отсутствие этих правил и соответствующих норм поведения конфликтантов - причина усиления разрушительного действия конфликта.

Проблемы методологии разрешения конфликтов. Наличие разработанной фундаментальной теории конфликта - необходимое условие эффективной конфликтологической методологии. Управление, регулирование и разрешение конфликта. Насильственные и ненасильственные формы разрешения конфликта. Позитивные и негативные последствия конфликта.

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

Общее понимание конфликтных ситуаций. Теория и практика решения деструктивных конфликтов. Теория и практика решения межличностных конфликтов. Теория и практика решения конфликтов между личностью и группой. Теория и практика разрешения конфликтов макроуровня: социальные, межэтнические, политические. Стили конфликтного поведения и их связь с личностными особенностями субъекта

ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ

Теоретические вопросы психологии и проблема личности. Теоретические вопросы психологии и проблема личности. Определение и содержание понятия «личность». Междисциплинарный статус проблемы личности. Проблема личности и уровни методологии науки. Системный и историко-эволюционный подход к личности. Уровни иерархии человеческой организации. Соотношение понятий «индивид», «субъект», «личность» и «индивидуальность».

Движущие силы развития личности. Принцип саморазвития деятельности как методологическая предпосылка изучения движущих сил развития личности в отечественной психологии. Положение о роли противоречий в системе деятельности как движущей силе развития личности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн). Положение Д.Н. Узнадзе о функциональной тенденции как источнике саморазвития поведения личности. Потребность во впечатлениях (Л.И. Божович), потребность в общении (М.И. Лисина). Перспективы изучения механизмов саморазвития деятельности (В.А. Петровский).

Индивидуальные свойства человека. Общее представление об индивидуальных свойствах человека и их классификация. (Б.Г.Ананьев). Эволюционный аспект изучения индивидуальных различий между людьми. Гипотеза рассеивающего отбора как механизма эволюции человека в антропогенезе (В.П.Алексеев).

Органические побуждения индивида и их влияние на поведение личности. Строение тела и особенности психики. Общая и частные конституции (Никитюк Б.А., Хрисанфова Е. В.) Типы конституции, их соматические признаки. Половой диморфизм и психологические характеристики индивида. Проблема психологии половых различий. Функциональная асимметрия мозга.

Проблема социально-типического в личности. Личность в истории культуры. Культура и программы поведения. Социальный характер и национальный характер. Сравнительные исследования личности в разных культурах. Социогенетические истоки развития личности.

Личность и социальная группа. Общая характеристика понятий "социальная роль", "социальная группа", "социальный статус". Положение об общественных функциях-ролях и их месте в структуре личности. Ролевые теории личности и их критика. Самопрезентация личности окружающим и ее психологическая функция.

Личность как субъект регуляции деятельности. Личностный смысл и смысловая регуляция деятельности личности. Роль мотивации и эмоций в смыслообразовании. Волевая регуляция деятельности и ее смысловая природа. Жизненная стратегия и жизненная позиция

личности. Организация личностью времени своей жизни.

Личность в критических ситуациях. Динамика процессов переживания. Психологическая защита и совладание - механизмы овладения поведением. Личностный выбор. Свобода и ответственность.

Структура "Я" и ее исследование в разных направлениях психологии. Положение Джемса о существовании трех компонентов эмпирического "Я": физическая личность, социальная личность и духовная личность. Разработка представлений о структуре "Я".

Самосознание, самооценка и самоуважение. Строение и формирование самоотношения. Эгоизм и альтруизм. Диалогическая природа «Я» (М.М.Бахтин, М. Бубер, Л.С. Выготский).

Общее представление о структуре личности. Структурный и динамический подход к исследованию единиц организации личности. Стратегия анализа личности по элементам и по единицам. Выделение "единиц" анализа как системообразующих характеристик строения личности.

Типологические подходы к личности. Ограничения типологического подхода.

Психодинамические модели структуры личности. Проективный подход и проективные методы исследования личности.

Черты личности как устойчивые тенденции поведения. Понятие черт личности как устойчивых тенденций поведения. Факторные подходы к изучению и систематизации личностных черт. Психометрика и личностные опросники. Проблема устойчивости личности и дилемма личностно-ситуативной обусловленности поведения.

Инструментальный уровень личности: характер и способности. Соотношение характера и личности в узком смысле слова.

Смысловая сфера личности. Личность и мотивация. Общее представление о смысловых образованиях и смысловых системах. Качественные методы исследования внутреннего мира личности.

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Предмет, методы и структура юридической конфликтологии. История возникновения и развития юридической конфликтологии.

Понятие юридического конфликта. Факторы возникновения, развития и завершения юридического конфликта. Динамика юридического конфликта. Субъекты и объект юридического конфликта. Виды юридических конфликтов. Посредничество в разрешении юридических конфликтов. Способы разрешения и урегулирования юридических конфликтов.

Разновидности норм и их роль в урегулировании конфликтов. Нормы общественного поведения. Правовые нормы как регулятор управления конфликтами. Нормативные акты и законы об альтернативном разрешении споров. Политические нормы в урегулировании межгосударственных конфликтов.

МЕТОДИКА И ТЕХНИКА КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Общая характеристика технологии эмпирических конфликтологических исследований. Организация эмпирических исследований. Наблюдение как неконтактный вид сбора данных. Выборка и инструментарий исследования. Качественные методы сбора информации. Подготовка данных к обработке и группировке данных. Измерение связи между переменными. Корреляционный анализ. Место корреляционного анализа в изучении статистических связей. Факторный анализ. Возможности факторного анализа.

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Конфликтологическое консультирование как особая форма работы с конфликтами. Цели и задачи конфликтологического консультирования. Отличия конфликтологического консультирования от других видов консультирования. Этика конфликтологического консультирования различных клиентских групп. Методы конфликтологического

консультирования: контрактирование, прояснение ситуации, работа с дисбалансом сил, выявление интересов клиента, ориентирование на будущее, разработка альтернатив, принятие решений.

Процесс и структура конфликтологического консультирования. Консультативный контакт и требования к консультанту. Арсенал консультанта. Типичные проблемы консультирования. Технологии работы с конфликтом.

Конфликтологическое сопровождение: понятие, задачи, специфика применения. Конфликтологическое сопровождение в системе конфликтологической помощи. Формы конфликтологического сопровождения, применимые для работы с конфликтами различных типов. Основные этапы конфликтологического сопровождения конфликтов. Особенности конфликтологического сопровождения семейных, организационных, педагогических конфликтов.

Конфликтологическая помощь как направление социальных услуг. Формы конфликтологической помощи, применимые для работы с конфликтами разных категорий населения. Принципы конфликтологической помощи: добровольность обращения, нейтральность конфликтолога, конфиденциальность, ориентация на поддержку в самостоятельном поиске решения трудной жизненной ситуации клиентом, расширение информационных и поведенческих ресурсов клиента. Ограничения конфликтологической помощи.

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Социальная психология как наука. История возникновения и развития социально-психологических идей. Основные теоретические ориентации современной социальной психологии. Методология и методы социально-психологического исследования. Проблема группы в социальной психологии. Особенности больших социальных групп. Массовидные явления в больших социальных группах. Психология малых групп. Концепция коллектива в социальной психологии. Динамические процессы в малой группе. Социально-психологические аспекты социализации личности. Психологические механизмы регуляции социального поведения личности. Социальная психология общения. Психология межличностных отношений. Социальная психология конфликта

ПСИХОЛОГИЯ КОНФЛИКТА

Характеристика конфликта как социального феномена. Характеристика конфликта как социального феномена. Теории механизмов возникновения конфликтов. Теории механизмов возникновения конфликтов. Технологии управления конфликтами. Острые реакции на стресс. Особенности работы с группами людей. Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов. Внутриличностные конфликты.

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Понятие педагогического конфликта. Виды педагогических конфликтов. Специфика педагогических конфликтов. Конструктивные и деструктивные формы педагогических конфликтов. Методы работы с педагогическими конфликтами. Профилактика педагогических конфликтов через подготовку преподавателей, развитие системы внутренней педагогической коммуникации, повышение коммуникативной и конфликтологической компетенции участников педагогического процесса.

Виды педагогических конфликтов. Специфика педагогических конфликтов. Конструктивные и деструктивные формы педагогических конфликтов. Методы урегулирования и разрешения педагогических конфликтов. Переговорные методы урегулирования педагогических конфликтов. Особенности медиации в образовательных учреждениях. Применение дискуссии, работы с эмоциями детского коллектива, техник самоконтроля преподавателей в процессе урегулирования и разрешения педагогических конфликтов.

ТЕХНОЛОГИИ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

Переговоры. Виды переговоров. Основные стратегии ведения переговоров. Модели переговорного процесса. Интегративные переговоры как основная форма переговоров об урегулировании и разрешении конфликта. Переговоры как технология: динамика и основные этапы переговорного процесса. Организация переговорного процесса как основного метода регулирования конфликтов. Конструктивные и деструктивные принципы и модели организации переговорного процесса. Основные характеристики стандартных методов ведения переговоров. Методика «принципиальных переговоров», ее особенности, конструктивные начала и нравственно-этические принципы. Методика «позиционных переговоров», специфика, возможности, ограничения. Методика «альтернативных переговоров», характеристика, условия применения, основные принципы. «Мета-игра» как способ ведения переговоров: основные характеристики, преимущества, ограничения и условия использования.

Процедура переговоров. Эффективное начало переговоров. Причины тупика в переговорах. Техники выхода из тупика и перехода к поиску интегративного решения конфликта. Соглашение в переговорах. Завершение переговоров.

Переговоры как технология: динамика и основные этапы переговорного процесса. Стадия подготовки в переговорах: задачи и значение для эффективного завершения конфликта. Содержательная подготовка к переговорам: последовательность «интересы-проблемы-предложения». Таблица Линкольна как итог содержательной подготовки. Организационная подготовка к переговорам. Особенности подготовки команды. Переговоры о переговорах. Проблемы подготовки, которые могут сорвать переговоры.

Роли участников переговорного процесса. Посредничество как способ урегулирования конфликта. Основные принципы деятельности посредника. Структура и механизмы посреднической деятельности.

Конфликтолог как посредник. Требования, предъявляемые к личности посредника. Типы посредников. Проблема ответственности посредника за социально-психологические исходы разрешенного и неразрешенного конфликтов.

Психологические механизмы личностной самозащиты посредника в процессе ведения переговоров с субъектами конфликтного взаимодействия. Основные этические принципы посреднической деятельности в процессе урегулирования конфликтов.

ПОЛИТИЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Понятие политического конфликта. Сущность, содержание и структура политического конфликта. Борьба за власть как источник политических конфликтов. Структурные и функциональные политические конфликты, их особенности. Уровни политических конфликтов. Основные разновидности политических конфликтов: внутригосударственные (гражданские) и межгосударственные. Внутриполитические конфликты между классами, политическими партиями и различными группировками в борьбе за политическое лидерство в государстве.

Пути предотвращения внутриполитических конфликтов: социальное маневрирование, политическое маневрирование и манипулирование, социальные компромиссы, экономическое, политическое и силовое давление.

Межгосударственные конфликты, их причины, особенности, характер протекания и способы урегулирования. Война как разновидность политического социального конфликта. Социальные причины, характер и классификация войн. Информационно-психологические механизмы возникновения и разрешения военных конфликтов.

Способы и методы урегулирования и разрешения политических конфликтов.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Понятие организационного конфликта. Виды и формы конфликтов в организации. Причины возникновения и развития конфликтов в организации. Основные функции конфликта в организации (конструктивные и деструктивные). Возможности усиления и использования позитивных функций и минимизации негативных функций. Методы управления конфликтами в организации. Профилактика конфликтов в организации.

Необходимость урегулирования и разрешения конфликтов в организации. Краткая характеристика методов работы с конфликтами в организации: общие и внутриорганизационные возможности управления конфликтами: информационные, экономические, структурные, социальные и другие методы. Риски и причины потери управляемости. Урегулирование и разрешение как основные методы работы с конфликтами в организации. Переговорные и консультационные подходы в урегулировании и разрешении организационных конфликтов. Посредничество (медиация и консилиация) в организационных конфликтах. Конфликтологическое сопровождение организационных конфликтов.

Природа и виды конфликтов в сфере управления. Специфика организационно-управленческих конфликтов. Типология организационно-управленческих конфликтов и способы их урегулирования. Скрытые формы противоборства в управленческом конфликте. Методы работы с управленческими конфликтами в организации. Конфликтологическое консультирование в работе с конфликтами в управлении. Конфликтологическое сопровождение конфликтов в управлении.

Понятие конфликтологического сопровождения. Основные формы конфликтологического сопровождения организационных конфликтов. Специфика сопровождения межличностных конфликтов персонала организаций. Особенности работы с конфликтами руководства. Профилактика организационных конфликтов в системе конфликтологического сопровождения. Методы профилактики конфликтов в организации. Роль системы внутренней коммуникации в работе с организационными конфликтами. Конфликтологическое сопровождение как часть кадровой политики организации.

ЭКСТРЕМАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Общая характеристика экстремальной психологии как области науки и практики. Понятие экстремальной ситуации. Экстремальная ситуация и экстремальные условия деятельности. Сравнительная характеристика экстремальной, чрезвычайной и кризисной ситуаций; возможности взаимоперехода данных ситуаций. Факторы, приводящие к восприятию ситуации как экстремальной: внешние и внутриличностные. Субъекты экстремальной ситуации: специалисты, жертвы, пострадавшие, очевидцы (свидетели), наблюдатели, телезрители. Специфика психологической травматизации различных групп субъектов. Общие последствия влияния экстремальной ситуации на человека. варианты классификации экстремальных ситуаций. Ограничения типологии экстремальных ситуаций, основанной на типологии чрезвычайных ситуаций. Экстремальные ситуации, связанные с военными действиями. Экстремальные ситуации, возникающие как следствия стихийных бедствий, крупных аварий и катастроф. Специфика восприятия природных и техногенных чрезвычайных ситуаций различными субъектами ЧС. Экстремальные ситуации мирного времени. Эмоциональное, психологическое, физическое насилие как экстремальная ситуация.

Методы и технологии управленческого воздействия на людей в экстремальных условиях.

ПСИХОЛОГИЯ КОНФЛИКТА

Психологические механизмы возникновения конфликтов. Конфликтогены как психологические «пусковые механизмы» (триггеры) конфликта. Особенности психологического восприятия предконфликтной ситуации. Психологические аспекты инцидента в конфликтной ситуации. Роль эмоций в возникновении и эскалации конфликта.

Информационно-когнитивные аспекты конфликта. Мотивационно-волевые аспекты конфликта. Психологические техники и технологии предупреждения и разрешения конфликтов.

Участники конфликтного взаимодействия: виды и особенности вовлеченности в конфликт. Психологические характеристики оппонентов и необходимость их учета при работе с конфликтом. Психологические особенности косвенных участников, причины их вовлечения в конфликт. Специфика восприятия оппонентами себя, ситуации, другой стороны как важная характеристика конфликта. Методы предупреждения формирования и коррекции сформированного «образа врага» в работе с конфликтом. Индикаторы (признаки) психических особенностей, не позволяющих работать со стороной конфликта.

Понятие конструктивного поведения в конфликте. Признаки конструктивного поведения в конфликте. Ассертивность как форма конструктивного поведения в конфликте. Связь конструктивного поведения в конфликте с эмоциональным интеллектом, стресс-менеджментом, стилями взаимодействия. Приемы быстрого выхода из межличностных конфликтов. Техники снятия напряжения, рефрейминга, аргументации и др. Стратегии поведения в конфликте.

Методы и техники эффективной коммуникации, применяемые в работе с конфликтом. Понятие эффективной коммуникации. Процесс коммуникации: структура и составляющие. Причины и виды коммуникативных разрывов. Методы преодоления коммуникативных разрывов. Техники эффективной коммуникации в работе с конфликтами: активное слушание, информационный диалог, конструктивная обратная связь, корректное использование вопросов, вербализация эмоций, нерефлексивное (пассивное) слушание, работа с возражениями и сопротивлением, ненасильственное и безоценочное общение и др. Роль невербальной коммуникации в работе с конфликтом.

Методы саморегуляции конфликтолога при работе с конфликтом. Возможные психологические трудности в ходе работы с конфликтом. Методы самооценки состояния и поведения при работе с конфликтом. Методы и средства саморегуляции конфликтолога. Техника психологической безопасности в конфликтных ситуациях: особенности контрактирования с клиентами, методы сохранения нейтральности, саморегуляция эмоций, контроль времени, техники снятия напряжения с клиента и др.

ТЕХНОЛОГИИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ И УКРЕПЛЕНИЯ МИРА

Основные методы работы с конфликтом. Прогнозирование: цели, особенности, инструменты реализации. Методы, связанные с прогнозированием: профилактика, стимулирование и конструирование конфликтов. Диагностика конфликта: цели, особенности, инструменты реализации. Методы, связанные с диагностикой: прекращение, урегулирование, разрешение. Основные подходы к работе с конфликтами (силовой, законодательный, консультационный, переговорный): особенности применения и связь с методами.

Специфика разрешения и урегулирования как методов работы с конфликтом, цели и задачи. Реализация активных конфликтных стратегий: сотрудничество, компромисс. Анализ интересов как необходимое условие разрешения конфликта. Урегулирование как регламентация конфликта, определение правил и норм, ведущих к взаимоприемлемым итогам. Использование коммуникативных и социально-психологических техник и технологий (организация взаимодействия оппонентов, техники активного слушания, нейтрализации эмоций и т.д.) для поиска взаимоприемлемых решений. Основные подходы к урегулированию и разрешению конфликта: консультирование и переговоры.

ОСНОВЫ МЕДИАЦИИ

Понятие посредничества. Предпосылки участия третьей стороны в переговорном процессе. Медиация как форма посредничества в переговорах. Необходимость медиатора в условиях регулирования конфликтного взаимодействия. Функции медиатора. Принципы

медиации. Технология медиации. Результативность деятельности медиатора. Этика медиатора.

Основные принципы и направления работы школьной службы примирения и медиации. Должностные обязанности сотрудников школьной службы примирения и медиации. Способы привлечения к работе школьной службы примирения и медиации учителей, а также учащихся и их родителей на добровольной основе. Документооборот, планирование и отчетность по работе школьной службы примирения и медиации. А также методы мониторинга конфликтной обстановки в школе, сбора и обработки запросов на медиацию.

ПСИХОЛОГИЯ СЕМЬИ И РАЗРЕШЕНИЯ СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТОВ

Понятие семейного конфликта. Виды семейных конфликтов и их особенности. Факторы возникновения, развития и завершения семейных конфликтов. Динамика семейного конфликта. Связь этапов и кризисов семьи с конфликтами. Методы работы с семейными конфликтами: прогнозирование, профилактика, урегулирование и разрешение, сопровождение. Особенности конфликтологической помощи в семейных конфликтах.

Прогнозирование семейных конфликтов. Возможные пути предотвращения (превенции) семейных конфликтов. Основы диагностики системы семейных взаимоотношений. Основные формы урегулирования и разрешения семейных конфликтов. Переговоры по разрешению семейных конфликтов. Медиативные технологии в разрешении семейных конфликтов. Консультирование в работе с семейными конфликтами. Особенности конфликтологического сопровождения семейных конфликтах.

Понятие конфликтологического сопровождения. Основные формы конфликтологического сопровождения семейных конфликтов. Специфика сопровождение семей, обратившихся в социальные учреждения. Применение технологий переговоров и медиации в семейных конфликтах. Профилактика семейных конфликтов в рамках конфликтологического сопровождения семьи. Формы конфликтологического просвещения, применимые для работы с семейными конфликтами.

ВОЗРАСТНАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Возрастная конфликтология как наука. Представление о значении кризисов в психическом развитии ребенка в культурно-исторической теории развития психики Л.С.Выготского. Кризис и конфликты. Представление о кризисах психического развития в концепциях современных авторов. Виды кризисов и сопоставительный анализ понимания сущности кризиса в разных концепциях. Периодизации психического развития на основе выделения ведущего типа деятельности (Д.Б.Эльконин, М.И.Лисина). Периодизация и детерминанты развития личности в концепции А.В. Петровского. Периоды развития личности при изменении социальной общности и фазы развития личности в стабильной социальной общности. Личностные новообразования как критерий выделения возрастных периодов в концепции Л.И. Божович. Интегральная периодизация общего психического развития (В.И. Слободчиков, Г.А. Цукерман).

Психологическое развитие в младенчестве. Поведение родителей, влияющие на бесконфликтное становление личности. Понятие о кризисе одного года, его проявления и сущность. Психологическое развитие в раннем детстве и понятие о кризисе трех лет, его проявления и сущность. Особенности конфликтов в раннем детстве. Формы поведения родителей в регулировании конфликтных ситуаций. Особенности конфликтов в младшем школьном возрасте. Методы урегулирования конфликтов в младшем школьном возрасте. Проблема "кризиса" подросткового возраста в отечественной и зарубежной психологии. Сущность кризиса подросткового возраста и его внешние проявления. "Чувство взрослости" как основное психологическое новообразование подросткового возраста, его виды. Особенности конфликтов в подростковом возрасте. Методы урегулирования.

Понятие зрелости и проблема периодизации развития взрослой личности. Понятие зрелости. Виды зрелости. Проблема критериев психологической зрелости. Представление о нормативных кризисах зрелости, их особенности и отличие от психологических кризисов в детстве и невротических кризисов (Б.С. Братусь). Характеристика кризиса 30 лет. Особенности конфликтов и методы регулирования.

Характеристика кризиса 40-45 лет. Особенности конфликтов и методы регулирования.

Характеристика кризиса выхода на пенсию. Особенности конфликтов и методы регулирования.

ПСИХОЛОГИЯ ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА

Понятие внутреннего психологического конфликта. Теоретические подходы к исследованию внутриличностных конфликтов: психодинамический, ситуационный, когнитивистский. Сущность и характерные особенности внутриличностных конфликтов. Социальные предпосылки и причины внутриличностных конфликтов. Основные формы критических ситуаций внутреннего мира личности: стресс, фрустрация, кризис, драма, трагедия. Психологические аспекты внутриличностного конфликта.

Классификация и разновидности внутриличностных конфликтов. Мотивационный конфликт. Когнитивный конфликт. Ролевой конфликт. Конфликт ценностей. Особенности переживания внутриличностного конфликта: активационные и эмоциональные характеристики субъекта. Основные типы переживаний субъекта: гедонистическое, реалистическое, ценностное, творческое.

Социальные последствия, функции и роль внутриличностных конфликтов. Конфликтность как характеристика личности. Причины и формы личностной конфликтности. Типология конфликтных личностей. Методы работы с конфликтными личностями. Конфликтоустойчивость как вид психологической устойчивости.

Личностные проблемы и суицидальное поведение человека. Самоубийство как деструктивный способ завершения внутриличностного конфликта.

Психокоррекция, профилактика и предупреждение суицидального поведения. Условия предупреждения и механизмы разрешения внутриличностных конфликтов. Проблемы управления состоянием внутреннего мира личности.

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Психология управления как самостоятельная наука и ее место в системе современного научного знания. Интеграция и дифференциация научного знания. Основные понятия и определения психологии управления. Предмет, цели и задачи психологии управления. Место психологии управления в системе смежных дисциплин: психологии труда, инженерной психологии, организационной психологии и др.

Понятие организации. Общие характеристики организации (ресурсы, разделение труда, внешняя среда, подразделения). Признаки, структура, границы организации. Классификации организаций по различным основаниям. Внутренняя и внешняя среда организации. Жизненный цикл организации. Психологическое содержание управления на различных этапах жизненного цикла организации. Организационная среда.

Общая характеристика управленческой деятельности. Характер управленческого труда. Требования к профессиональной компетенции менеджеров. Управленческие полномочия.

Психологическое содержание функций управления: планирования, организации, координации, мотивации, контроля. Психологические особенности планирования. Психологические аспекты организаторской деятельности. Психологические аспекты мотивирования. Психологические аспекты контроля. Сущность управления. Управленческие роли. Методы управленческой деятельности. Управление по целям.

Психология объекта управления. Вхождение человека в организацию. Обучение при вхождении в организацию. Сущность процесса социализации. Адаптация человека в

организации. Усвоение норм и ценностей. Сущность и структура человеческих потребностей. Виды потребностей. Иерархия потребностей. Потребности и мотивы.

Психология группового поведения в организации. Индивид и группа. Понятие группы. Общая характеристика группы. Формальные и неформальные группы. Влияние группы на поведение индивида. Виды групп. Групповые нормы и ценности. Конформность. Групповая динамика. Сплоченность группы. Групповое единomyслие. Команда, типы команд.

Психологические механизмы управления в организации. 5 Субъект и объект управления. Субъект – объектные и субъект – субъектные отношения. Трансформация парадигмы воздействия (управления) в парадигму сотрудничества. Привлечение человеческих ресурсов за счет мотивации со - участия в управлении.

Психологические особенности решения управленческих задач. Психология субъекта управления. Решение управленческих задач – основное содержание деятельности руководителя. Классификация управленческих задач. Задача, как цель, заданная в определенных условиях, которая достигается путем преобразования этих условий (А.Н.Леонтьев.) Решение задачи как план, процесс, результат. Принятие управленческих решений. Прогнозирование и целеполагание в решении проблемных ситуаций.

Коммуникации в управлении Коммуникативная сторона общения. Коммуникации и управленческая деятельность. Коммуникативный процесс. Вербальные и невербальные коммуникации. Организационные коммуникации. Коммуникативные каналы. Формальные и неформальные коммуникативные каналы. Командные коммуникации. Управление организационными коммуникациями. Коммуникативные барьеры и их преодоление.

ДИАГНОСТИКА И ЭКСПЕРТИЗА КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Понятия конфликтологический анализ, конфликтологическая экспертиза и конфликтологическая динамика. Структурные элементы и этапы анализа, экспертизы и диагностики конфликта.

Поведение людей в конфликте. Понятие конфликтного взаимодействия. Понятия инцидента, эскалации и экспансии конфликта. Психологические феномены, связанные с конфликтным взаимодействием. Понятие психологического влияния.

Принципы и критерии анализа конфликтной ситуации. Приемы обнаружения позиций, интересов и мотивов субъектов конфликтного взаимодействия. Способы актуализации конфликта и его регулирования. Диагностика конфликтной ситуации с использованием методики «справедливых (объективных) критериев» и «справедливых процедур». Принцип «пределов» в анализе и диагностике конфликта. Издержки, функции и альтернативы «пределам».

Диагностика потенциальной и актуальной конфликтной ситуации. Диагностика факторов и причин конфликта. Диагностика конфликта на разных этапах его развития. Рациональное и эмоциональное измерение конфликта. Определение основной проблемы конфликта, подлежащей урегулированию. Принципы анализа и диагностики конфликтов социально-экономической сферы.

Методический инструментарий для анализа, экспертизы и самодиагностики в конфликтной ситуации. Параметры разрешения конфликта. Методики исследования разных типов конфликтов в системе управления. Особенности их использования. Методики диагностики внутриличностных конфликтов: шкала диагностики ролевого конфликта у руководителей, выявление репертуара поведенческих тенденций в противоречивых ситуациях, изучение стратегий поведения руководителей в конфликтных ситуациях. Методики диагностики межличностных конфликтов. Использование социометрического метода для диагностики. Диагностика межгрупповых конфликтов. Позиционный анализ А.И.Пригожина. Применение опросных методов для диагностики межгрупповых конфликтов. Игровые методы диагностики. Конфликт-метод Л.Н.Цой.

КАЧЕСТВЕННЫЕ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ В КОНФЛИКТОЛОГИИ

Принципы анализа конфликтов. Использование диагностических данных в анализе конфликтов. Временные шкалы анализа динамики конфликта. Специфика картографирования конфликта как метода анализа конфликта. Анализ факторов конфликта по У. Линкольну. Анализ условий конфликта: силы и уровня оппонентов, роли косвенных участников, специфики целей и интересов сторон конфликта, характера объекта (предмета) конфликта. Анализ типа инцидента и его влияния на динамику конфликта. Методы анализа внутренней и окружающей среды, силового поля конфликта, причинно-следственных связей.

5. Перечень примерных вопросов для подготовки к государственному экзамену

Примерные теоретические вопросы:

1. Теоретико-методологические основы конфликтологии как научной дисциплины.
2. Понятийный аппарат и методологические принципы конфликтологии.
3. Эволюция конфликта как основное понятие анализа конфликта. Основные категории конфликтологии.
4. Принудительные меры при урегулировании конфликтов. Переговорный стиль. Переговоры принуждения.
5. Категории системно-генетического, системно-информационного, системно-ситуационного и системно-структурного анализа конфликта.
6. Эмоциональная компетентность консультанта и конфликтоустойчивость.
7. Условия эффективности конфликтологического консультирования.
8. Содержательная интервенция консультанта в процессе работы с клиентом. Формирование запроса клиента в конфликтологическом консультировании.
9. Особенности установления взаимопонимания, контакта, рапорта между клиентом и консультантом. Симметричный и несимметричный рапорт.
10. Проблема малой группы в социальной психологии. Динамические процессы малой группы: групповая сплоченность, способы принятия групповых решений.
11. Сплоченность и конформность в малой группе. Методы исследования.
12. Групповая сплоченность, психологический климат в группе. Методы изучения.
13. Социальная перцепция. Эффекты межличностного восприятия.
14. Первые конфликтологические теории Древнего Китая и Индии.
15. Эволюция конфликтологических идей в античной философии: милетская, пифагорейская школы.
16. Конфликтологическая мысль в теориях античных философов-историков: Геродот, Фукидид, Ксенофонт, Полибий.
17. Особенности развития конфликтологической мысли в Древнем Риме: стоики.
18. Конфликтность как основная черта социально-политической жизни эпохи Возрождения.
19. Западные теории конфликта в XX веке: Г. Зиммель и его учение о конфликтах.
20. Конфликтный функционализм Л. Козера и диалектическая теория конфликтов Р. Дарендорфа.
21. Социокультурные, общественно-политические, экономические, психологические факторы конфликтов.
22. Методы изучения конфликтов в гуманитарных исследованиях.
23. Стили поведения и модели реагирования в конфликте.
24. Стратегии разрешения конфликтов (Х. Корнелиус, Ш. Фейр).
25. Теории поведения личности в конфликте. Типы конфликтных личностей.
26. Качественные и количественные методы исследования в конфликтологии.
27. Основные процедуры исследования: концептуализация, операционализация, квантификация.

28. Математико-статистические методы в конфликтологии. Требования к построению таблиц.
29. Психологические факторы политического конфликта. Политико-психологические аспекты политического урегулирования конфликтов.
30. Методы и средства физической культуры в обеспечении профессиональной деятельности конфликтолога.
31. История и направления зарубежной теоретической конфликтологии. Диалектические и функционалистские концепции анализа социального конфликта.
32. Общие правила диагностики социального конфликта. Последовательность операций в процессе диагностики конфликта.
33. Трудовые конфликты: причины, специфика диагностики и разрешения.
34. Диагностика межэтнических и межнациональных конфликтов.
35. Диагностика социального конфликта как специальная исследовательская технология.
36. Объект, предмет и уровни конфликтологического исследования.
37. Понятие управления. Субъект и объект управления. Уровни управления. Сравнительный анализ понятий: управление и руководство.
38. Индивидуальная управленческая концепция руководителя: понятие, структура, источники формирования. Соотношение понятий: индивидуальная управленческая концепция и стиль управленческой деятельности.
39. Стресс в деятельности руководителя: синдром эмоционального выгорания (фазы, симптомы, факторы). Способы нейтрализации управленческого стресса.
40. Основные причины и характеристики организационных конфликтов, основные правила управления ими.
41. Возрастные кризисы: этапы, особенности протекания, нарушения протекания кризиса.
42. Понятие «экстремальная ситуация»: природа возникновения, психологические реакции человека.
43. Картографический анализ конфликта и его модификации.
44. Категория личностного конфликта в психоаналитических теориях.
45. Своеобразие конфликтов, возникающих в учебно-воспитательном процессе школы.
46. Макс Вебер, Вильфредо Парето, Гаetano Моска и др. – разработчики теории конфликта на рубеже XIX-XX столетий.
47. Супружеские конфликты. Социально-психологические и ролевые различия супругов. Способы разрешения супружеских конфликтов.
48. Социальные и психологические причины политических конфликтов.
49. Предпосылки и механизмы разрешения конфликтов: общие положения.
50. Конфликт как нарушение коммуникации способы ее восстановления.
51. Конфликты в сфере политики. Конкуренция политических элит. Бюрократизация конфликта.
52. Внутри- и межкультурный конфликт. Конфликтогенность повседневной культуры.
53. Переговоры: стратегии, модели и техники.
54. Управление конфликтом и способы разрешения конфликта.
55. Модели поведения в конфликтных ситуациях и многообразие стилей разрешения конфликта.
56. Межличностные конфликты и согласие. Динамика внутри- и межличностного конфликта.
57. Групповые конфликты и согласие. Динамика межгруппового конфликта.
58. Общие и специальные методы исследования конфликта.
59. Статистический метод анализа конфликта, его суть и границы применимости.

60. Социально-психологическое исследование: его сущность, основные методы, область применения в конфликтологической практике.
61. Философский, социологический и культурологический подходы и их применение в прогнозе конфликта.
62. Прогнозирование как метод научного познания и особенности его применения в исследовании конфликта.
63. Понятие «анализ конфликта». Виды, уровни анализа конфликта.
64. Эволюция методологических подходов конфликтологической науки (конец XIX – середина XX вв.). Объективные причины смены парадигм.
65. Репрезентативность выборки исследования, объем, виды ошибок выборки. Способы оценки генеральной совокупности на основе выборочных данных: расчет средней тенденции и дисперсии. Закон нормального распределения.
66. Конфликтологический риск: понятие, методика оценки.
67. Понятие социального конфликта и социального противоречия. Этнический конфликт как частная форма социального конфликта.
68. Психологические технологии предупреждения конфликта.
69. Классификация конфликтных личностей и их поведенческие характеристики. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.
70. Юридический конфликт как предмет исследования юридической конфликтологии. Прогнозирование юридического конфликта как важный этап профилактической работы.

Примерные практико-ориентированные вопросы/задачи:

1. Две девушки Лена и Вика, выпускницы вуза, пришли работать в одну и ту же компанию, быстро подружились и решили вместе снимать квартиру, т.к. обе из области и каждый день ехать по 2,5 часа в одну сторону тяжело. Они нашли удобную трехкомнатную квартиру по устраивающей их цене в 20 минутах пешком от работы. У каждой своя спальня и общая гостиная. Через полгода такого проживания Лена стала возмущаться тем, что Вика редко убирает за собой в кухне и не убирает места общего пользования, все приходится мыть ей. «Я что, домработница?!» После выказывания претензий Вика несколько дней убиралась, потом опять прекращала это делать. А тут Вика привела своего молодого человека и они стали жить вместе в ее спальне и пользоваться общими гостиной, кухней, ванной. При этом уборка в основном ложилась на Лену, а пользоваться общей площадью стало сложнее. Ее категорически не устраивает такое положение дел, и она потребовала от Вики, чтобы молодой человек съехал или съедет сама Лена.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

2. Анна и Александр считались идеальной семейной парой. Прожили в любви и согласии четыре года. У них полная гармония во взаимоотношениях, хорошая квартира, интересная работа, обеспечивающая материальный достаток. Когда семья «твердо встала на ноги», пришло время задуматься о ребенке. В 30 лет Анна родила сына. Она оказалась заботливой мамой, и все свое время посвящала ребенку. Александр был рад. Но через 3 месяца эта радость сменилась тревогой и раздражением. Он почувствовал, что ранее предназначавшееся ему внимание теперь отдается ребенку. С каждым днем их отношения становились все напряженнее.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

3. На консультацию пришла женщина 37 лет (Ирина). Она состоит в браке 8 лет, сыну 3 года, считает себя счастливой женщиной. Муж сделал успешную карьеру, он полностью обеспечивает семью. Проблемы во взаимоотношениях возникли из-за того, что в последний год и у нее стали успешно складываться дела на работе. Ирине доверили довольно серьезное направление, с которым она прекрасно справляется. Ей это очень нравится. К сожалению, сейчас она уже не в состоянии уделять дому и ребенку столько же времени, как раньше. Порой с ребенком занимаются и гуляют бабушки (ее или его родители). Мужа это сильно раздражает. Он требует, чтобы она оставила работу, мотивируя тем, что у него достаточно большой заработок и что женщина должна сидеть дома и быть хранительницей очага, воспитывать сына. Ирина пока вполне справляется и с работой, и с домашним хозяйством, но отношения в семье значительно ухудшились.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

4. Учительница труда отобрала у учеников теннисную ракетку, потому что они ушли с урока труда без спроса, не закончив работу, и стали играть в теннис. В классе ученик попросил вернуть ракетку, потому что она даже не его, а взята у товарища, но учитель не возвратил.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

5. Татьяна, одинокая женщина 40 лет, социальный работник. Уже 3 года ухаживает за бабушкой 88 лет, инвалидом 1 группы. Бабушка одинокая (муж давно умер, родственников нет), живет в двухкомнатной квартире. Она сразу полюбила Татьяну и попросила помочь ей по хозяйству вне работы и пригласила жить к себе (так как Татьяна приезжая). И Татьяну это устраивало: работа рядом и бабушке она успевала помочь (готовила, убирала, помогала в проведении гигиенических процедур). Как-то бабушка почувствовала себя плохо, Татьяна вызвала врача, помогла ей, а позднее бабушка написала завещание в пользу Татьяны. Все было хорошо, бабушка была очень довольна Татьяной. Но приехала подруга бабушки. Ей 75 лет, Она, увидев ситуацию, решила, что Татьяна хочет только получить квартиру и недостаточно хорошо ухаживает за бабушкой. С каждым приходом подруга начинала упрекать Татьяну во всем: то в комнате грязно, то плохо приготовлено и т.д. Подруга объясняла свои придирки (требовательность) тем, что она дружит с бабушкой более 30 лет, и только она вправе достойно похоронить ее, и вследствие этого жилье должно достаться ей. На что Татьяна отвечала, что все решает бабушка – как она скажет, так и будет (в мыслях она уже готова была съехать от бабушки, но очень жалела старушку, т.к. подруга не может ей помогать физически, из-за собственного возраста и болезней).

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

6. Две сестры после смерти матери не поделили ее квартиру, т.к. завещания не было, а доля в наследстве была как у одной, так и у второй. У первой - маленький ребенок, она живет в городе, где проживала мать (в Московской области). Находится в предразводной ситуации, пока живет в квартире мужа, но хочет перебраться с ребенком в столицу. У второй двое детей, муж и однокомнатная квартира, проживают в столице. Первая считает, что как сестра, вторая могла бы уступить свою долю в квартире матери, чтобы помочь в сложной ситуации. Но вторая не согласна с этим, добавление полученных от продажи доли в квартире матери денег хватило бы ей на покупку 62 двухкомнатной квартиры. Также считает бессмысленным переезд сестры в столицу со сложным материальным положением, маленьким ребенком и

при этом хорошей работой в родном городе. Первой сестре денег от ее доли квартиры матери хватило бы на собственное жилье в своем городе. Ни одна из сестер не хочет уступать другой. В связи с этим возникает конфликт.

- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

7. Предложите вопросы для собеседования с руководителями высшего, среднего и низшего уровня и рядовыми сотрудниками организации.

Ориентиры:

- а) Смысл и ценности организации,
- б) Долгосрочные цели организации: в области персонала.

8. Проведите сравнительный анализ психологического и политического конфликта.

9. Сравните две неконфликтные модели общества: идеальное государство Платона и «Срединная модель» Аристотеля. В чем на ваш взгляд их сильные и слабые стороны. Ответ аргументируйте.

10. Каждое рабочее место в салоне закреплено за двумя работниками, которые занимают его согласно графику 2\2. Были случаи, когда работники выходили на работу вне графика, и занимали рабочее место в свободное время мастера, за которым это место было закреплено в данный день. Обычно мастера сами договаривались друг с другом, руководство в этих договоренностях не принимало участие и не регулировало. Требования к четкому соблюдению графика смен тоже не предъявляло. О.Ледовская хотела выйти в не свою смену и занять место С.Жадан, о чем предупредила за несколько дней. В оговоренный день на работу вышли обе сотрудницы, причем С.Жадан, которой рабочее место было определено по графику, сказала, что не договаривалась с О.Ледовской, и место уступать не будет. Аргументировав тем, что каждый должен выходить только в свою смену и отслеживать это должно руководство, и оно же должно принимать решения о возможности обмена рабочими местами. Данная ситуация была не первая. В такой ситуации выявить действительно виновного работника не удавалось, и это, безусловно, не способствовало нормальному климату в салоне, соответственно и его работе в целом.

- Выделите показатели конфликта, которые требуют дополнительной диагностики и анализа.

- Какие диагностические и аналитические методы можно использовать в данном случае?

- В рамках какого теоретического подхода (модели) следует исследовать данный конфликт?

11. Недавно в строительную фирму пришел новый человек. Это женщина с высшим образованием по специальности «инженер-строитель». Она была приглашена на место ушедшей на пенсию работницы. В ее обязанности входит расчет строительных объемов. Ее рабочим местом была контора фирмы, находящаяся на территории базы. В конторе помимо ее кабинета располагаются кабинеты бухгалтеров, секретаря, начальника базы и директора. С самого первого дня пребывания новой работницы на рабочем месте можно было наблюдать назревающий конфликт между ней и главным бухгалтером. Возникла некая психологическая борьба между двумя женщинами. Описывая обе личности можно сказать, что они обе хороши собой, у них есть вкус, и они хорошо одеваются, имеют высшее образование. Поначалу это был конфликт межличностный, но вскоре он трансформировался в конфликт между личностью и группой. Личность – это новая работница, а группа – это бухгалтерия, состоящая из двух человек. Все началось с того, что новой работнице не понравилось, что к ней обращались не по имени отчеству, как это по идее принято в организациях, а по имени. Работница была не из робких, и она указала главному бухгалтеру на то, что в организациях принято все же обращаться друг к другу официально. Новая работница быстро наладила неплохие отношения с остальными конторскими. Противоположную сторону это задело. При каждом удобном случае стороны пытались «ужалить» друг друга какими-либо замечаниями

или легкими усмешками в противоположный адрес. Видно вскоре новая работница решила применить тактику состоятельной дамы, она частенько стала менять наряды, в которых приходила на работу. Конфликт нарастал. На одной из корпоративных вечеринок страсти накалились. Главный бухгалтер вела себя вызывающе, «цепляясь» к словам и поступкам новой работницы. Ей даже не понравился салат, приготовленный новенькой. Одному из работников, мужчине, все это не понравилось, и он высказал главбуху все, что о ней думал в очень грубой форме. Она обиделась, гордо встала и ушла. Легкие конфликтные ситуации продолжают между ними и по сей день.

- Выделите элементы данного конфликта, определите его детерминирующие факторы и закономерности его развития и разрешения.

- Какие методологические и теоретические подходы целесообразно использовать при анализе данного конфликта?

12. В институте в группе учился парень Саша, сын богатых родителей. Он обладал задиристым, высокомерным характером и не терпел критики в свой адрес. Однажды, во время спортивной игры на физкультуре, он постоянно лез к другим игрокам, выбивал мячи из рук, специально вредил и ставил в неловкое положение одну из девушек - Катю, чтобы над ней смеялись (девушка играла лучше Саши). Она сказала: «Умные люди себя бы так не ведут». В ответ на это Саша стал обзывать девушку, потом подбежал к ней, и если бы двое сокурсников вовремя не оттащили его, он бы ударил девушку. Саше поддакивал его друг Коля, который смеялся над унижительными Сашиными шутками, тем самым «подливая масла в огонь». Преподаватель сначала не обращал внимания на молодежные выходки, потом громко попросил Сашу покинуть зал. Затем занятие закончилось, девушка убежала в туалет, ничего не сказав Саше и Коле, и там расплакалась. Саша вечером удалил ее из друзей в социальной сети.

- Выделите элементы данного конфликта, определите его детерминирующие факторы и закономерности его развития и разрешения.

- Какие методологические и теоретические подходы целесообразно использовать при анализе данного конфликта?

13. Рассматриваемый конфликтный случай произошёл в отделе персонала городской больницы. В существующем коллективе медсестёр была одна работница, Ирина, которая выделялась, не только своим опытом и знаниями, но и по психологическим критериям, в частности у неё преобладали лидерские качества. Некоторое время спустя эту медсестру назначили заведующей персоналом медсестёр. Следовательно, у неё поменялись обязанности и немного изменился график работы. Ирина, как заведующая, очень строго следила за работой своих подчинённых: их отношением к работе, к клиентам, к взаимоотношению между коллективом, чтобы не возникало никаких конфликтных ситуаций. Следила также за тем, чтобы работники приходили и уходили в свой положенный срок. При этом, если кто-нибудь из персонала попросит уйти по раньше по какой-то причине, Лидия не отпускала, если только эта причина на её взгляд не была очень, очень важная. Спустя несколько месяцев и на протяжении остального времени, медперсонал начал замечать, что Ирина частенько приходит не вовремя на работу, иногда уходит раньше положенного срока, бывало и так, что она отлучалась на некоторое время середине рабочего дня. Недовольство медсестёр этим накопилось, вследствие чего начала возникать конфликтная ситуация.

- Выделите показатели конфликта, которые требуют дополнительной диагностики и анализа.

- Какие диагностические и аналитические методы можно использовать в данном случае?

- В рамках какого теоретического подхода (модели) следует исследовать данный конфликт?

14. «В нашем коллективе есть сотрудник, который совершенно лишен чувства такта. Он часто дает советы, когда их не просят, заводит разговор, не интересуясь у собеседника тем, есть ли у него время и желание поговорить; задает неуместные, очень личные вопросы.

Сам он считает себя человеком общительным и доброжелательным, и не замечает того, что его манера поведения раздражает коллег».

- Как научиться терпимо относиться к этому человеку?
- Какая стратегия поведения при общении с ним будет конструктивной?

15. Дополните схему:



16. Сделайте свой прогноз развития событий и процессов в коллективе конкретной организации, в которой уже несколько месяцев происходит задержка выплат работникам заработной платы.

17. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

18. К вам обратился Михаил. Его сын учится в 4-м классе. Класс сформирован из учеников из обеспеченных семей с высокими требованиями к успеваемости. На одном из родительских собраний администрация школы предложила ввести дополнительный иностранный язык на платной основе как факультатив (чтобы избежать перегрузки в учебной программе). Михаил не хочет дополнительно нагружать сына, так как ребенок записан в спортивную секцию и перегружен, тем более, что при поступлении в школу этого условия не было. Также его не устраивает дополнительная оплата. Администрация предлагает перевести сына в другой класс или школу, так как урок введен под буквой «ф» и его посещение обязательно. Михаил не хочет забирать ребенка, т.к. школа и класс ему нравятся и соответствуют требованиям семьи. Но и принять дополнительный факультатив для сына не готов.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.

- Определите, законны ли требования администрации школы по обязательному посещению и оплате факультатива? Почему?

- Охарактеризуйте этап развития конфликта.

- Предложите план работы с данным конфликтом.

19. Супруги развелись два года назад. Их 12 летний сын проживает с отцом. У супругов возник спор на тему: с кем и как ребенок проведет летние каникулы. Оба хотят, чтоб мальчик поехал именно с ним за границу. При этом каждый отказывается давать согласие на выезд ребенка с другим родителем.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.

- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.

- Определите, законны ли требования супругов друг к другу о поездке ребенка с каждым из них? А их отказ давать согласие на выезд ребенка? Почему?

- Охарактеризуйте этап развития конфликта.

- Предложите план работы с данным конфликтом.

20. В коммунальной квартире проживают две соседки. У работающей пенсионерки (61 год) есть старая собака, которая иногда гадит в коридоре. От собаки шум (воет в одиночестве), грязь и запах. Хозяйка за ней убирает, но не всегда быстро, т.к. поздно приходит с работы, а собака умеет открывать дверь комнаты. Другая соседка – одинокая женщина 32-х лет – хочет наладить личную жизнь. На сайтах знакомств находит кандидатов в женихи, приглашает их к себе. Но собака многих отпугивает. Молодая соседка потребовала, чтобы пенсионерка избавилась от собаки. Но девать ее некуда и хозяйка не хочет усыплять собаку.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.

- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.

- Охарактеризуйте этап развития конфликта.

- Определите, законны ли требования молодой соседки? Почему?

- Предложите план работы с данным конфликтом.

21. Вследствие экономического кризиса организация вынужденно сократила часть сотрудников до этого момента очень дружного и сработанного трудового коллектива. После улучшения ситуации на рынке многим из сокращенных работников было сделано предложение о повторном трудоустройстве (возвращении на работу) в этой организации. Но после воссоединения «уволенных» и «оставшихся» в коллективе нарастает напряженность, демонстративная сдержанность, а теплые и доверительные отношения прекратились даже между теми работниками, которые не подвергались сокращению.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.

- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.

- Охарактеризуйте этап развития конфликта.

- Предложите план работы с данным конфликтом.

22. Дж. Хирон выделил шесть категорий вмешательства консультанта: предписывающую, информативную, конфронтационную, катартическую, каталитическую, поддерживающую. Соотнесите категории по Хирону с уровнями работы консультанта-конфликтолога.

23. Опишите этапы работы с клиентом, используя стратегию творчества У. Диснея по Р. Дилтсу.

24. В американском колледже наступил день вручения дипломов. Церемония проводилась очень торжественно, собралось много родственников и друзей. По условленному знаку 400 выпускников колледжа встали, чтобы выслушать слова президента колледжа: «... тем самым я присуждаю каждому из вас степень бакалавра со всеми сопутствующими ей правами и привилегиями». Речь окончилась, 25 новоиспеченных выпускников из первого ряда выстроились в очередь за дипломами. А остальные 375 нервничали, думая про себя: «Было ли сказано, что теперь нужно сесть и ждать своей очереди?» И ни один не сел. Время шло. Половина первого ряда уже получила свои

дипломы. А толпа, стоящая позади, застыла, как замороженная. Но в голове каждого из стоящих металась мысль: «До нашего ряда очередь может прийти только через полчаса... Мы загораживаем обзор зрителям, сидящим сзади... Почему никто не садится?» И по-прежнему ни один не сел. Прошло еще две минуты. Человек, управляющий церемонией, чьи команды студенты игнорировали на репетиции, подбежал к первому ряду и сделал легкую отмашку садиться. Ни один человек не сел. Тогда он подошел к следующему ряду и громко скомандовал: «Сесть!» Через две секунды 375 спасенных блаженствовали на стульях

- Объясните, чем вызвано поведение выпускников колледжа.

- Почему при значительном разнообразии индивидуальностей внутри этой большой группы поведение было настолько единообразным?

25. Сравните две неконфликтные модели общества: идеальное государство Платона и «Срединная модель» Аристотеля. В чем на ваш взгляд их сильные и слабые стороны. Ответ аргументируйте.

26. Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досажает. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».

Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».

- Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?

- Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций?

- Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации?

- Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?

27. Можно ли считать гармоничной семью с выраженной асимметричностью эмоциональных отношений между ее членами? Обоснуйте свой ответ. Назовите типы дисгармоничных семей.

28. В связи с расширением сферы производства в штат был принят специалист по охране окружающей среды, в задачи которого входит экологическая экспертиза проектируемых и реально действующих объектов, спроектированных специалистами организации. Первые же несколько заключений по результатам экологической экспертизы оказались отрицательными, что вызвало негодование у специалистов, ответственных за эти проекты. Заказчики проектов заняли нейтральную позицию, поэтому конфликт остался внутри организации, но перешел в состояние «холодной войны» – ни проектировщики, ни эколог не хотят рассматривать варианты решения проблемы и даже отказываются лично обсуждать детали, взаимодействуя только через посредников.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.

- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.

- Охарактеризуйте этап развития конфликта.

- Предложите план работы с данным конфликтом.

29. В школьном классе группа учащихся начала бойкотировать одного из учеников, Николая. Все перестали с ним как-либо взаимодействовать, общаться за то, что Николай напомнил учителю о контрольной работе, к которой никто из других учеников не был готов. Одноклассники решили наказать таким способом товарища, так как, по их мнению, Николай и ранее «подставлял» весь класс, например, напоминая учителю о домашнем задании, которое никто не хотел делать.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

30. Молодая семья, которая недавно начала совместную жизнь, столкнулись с трудностями. Мужу была предложена работа за границей, и он желает воспользоваться этим шансом. Жена категорически против этого решения, не желает выслушивать аргументы мужа. (Опасается остаться без друзей, без работы и без помощи, если появится ребенок). По этой причине семья часто ссорится, но не может прийти к взвешенному решению.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

31. Конфликт в МФЦ: Женщине, пенсионного возраста, работающей, позвонили из МФЦ и напомнили, что ей необходимо оформить и привезти некоторые справки до конца февраля, так как в марте её сыну исполняется 18 лет (от того, продолжает ли он оставаться иждивенцем зависит прибавка к пенсии). МФЦ находится в районном центре, а женщина живет в поселке в часе езды от него. Машины нет, маршрутки ходят два раза в день – рано утром и вечером. Работает женщина в другом городе. В свои выходные, она собрала все названные консультантом МФЦ справки и приехала в районный центр. На месте ей сказали, что она зря приехала, так как нужно было оформлять эти справки уже после того, как сыну исполнится 18 лет. Женщина стала объяснять, как трудно ей было собрать все эти справки и добраться до сюда, и она это сделала только потому что ей так сказал консультант, потребовала привлечь его к ответственности. Позвали директора, конфликт продолжился. Все, что сделал директор, это предложил снять уже сейчас ксерокопии некоторых документов, чтоб в следующий раз их уже не возить. Женщина согласилась, но уехала очень расстроенная.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

32. К консультанту обратилась Алла Борисовна, 46 лет. С таким запросом: «Я в браке с Геннадием Петровичем прожила 25 лет, имею двоих детей. 5 лет назад, когда мой муж попал в аварию и полностью ослеп, я перенесла очень серьезное эмоциональное потрясение, у меня начались проблемы со здоровьем. Два года я активно ухаживала за мужем, исполняла все его прихоти, но потом поняла, что мое здоровье тоже нуждается в поддержке, и стала обращать внимание на себя. Это стало не устраивать мужа, а я начала злиться, что он не понимает, что у меня тоже проблемы. Начались ссоры, которые заканчивались битьем посуды и даже тем, что я могла немного ударить одного из детей. Но я ведь не специально! У меня начались серьезные психологические проблемы, депрессия. Через несколько лет такой жизни я поняла, что надо разводиться. Сейчас я размышляю о возможности подать на развод, и считаю, что дети должны остаться со мной в случае развода, так как глупо отдавать детей слепому отцу, который даже себя не может полностью обслуживать. Но думаю подавать на развод или нет».

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

33. Молодая девушка из старинного русского города познакомилась в интернете с парнем из одной из мусульманских республик, влюбилась и вышла за него замуж. Приехав в семью мужа, она обнаружила, что там совсем другие требования к поведению, что круг общения у нее существенно уже, чем был, а все решения мужа – закон. Ей трудно в новом

окружении. Часто возникают недопонимания с мужем. И старшие родственницы мужа ее не одобряют, упрекают в распущенности и невоспитанности. Напряжение растет.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

34. Четыре года назад три человека создали три предприятия, являясь в каждом из них соучредителями. Каждый приятель стал директором одного из предприятий. Через три года два из трех предприятий по разным причинам стали банкротами. Их бывшие директора, являясь соучредителями третьего предприятия, регулярно получают дивиденды с вложенных ранее сумм от функционирующей и процветающей фирмы. Однако нарастает недовольство от того, что третий приятель не позволяет им вмешиваться в руководство своим предприятием. Принимает решения сам. Как соучредители они все имеют право на принятие управленческих решений. Давление на директора процветающего предприятия растет, отношения ухудшаются. Основные зоны расхождения: распределение прибыли; подходы к ведению дела в целом; кадровые вопросы. Отношения между совладельцами ухудшаются, при этом, с одной стороны, все заинтересованы в процветании фирмы, с другой стороны, нарастают обида и недоверие друг к другу со всех сторон.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

35. В коммерческой фирме появилась вакантная должность секретаря-референта заместителя директора по техническим вопросам. На эту должность был объявлен конкурсный отбор. В результате конкурса из множества претендентов менеджером по кадрам была выбрана наиболее подходящая кандидатура. Заместитель директора фирмы, побеседовав с соискателем, дал свое согласие о приеме на работу. В это время к директору фирмы обратился его (директора) брат с просьбой пристроить на какую-нибудь работу его дочь (племянницу директора). Директор, зная о вакансии секретаря-референта, принял на работу свою племянницу, не согласовав это с заместителем. В результате заместитель недоволен новым секретарем, т.к. та абсолютно не умеет работать, и все претензии идут к менеджеру по персоналу. Менеджер не знает, что делать.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

6.Список рекомендуемой литературы

ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ

Основная литература:

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 336 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1098-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии: Учебное пособие / Афанасьева Е. А. - Саратов: Вузовское образование, 2014. - 159 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

2. Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов Электронный ресурс / В. А. Светлов. - Саратов: Вузовское образование, 2014. - 391 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
2. www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ФИЛОСОФИЯ КОНФЛИКТА И МИРА

Основная литература:

1. Черепанова, Е.С. Философия конфликта Электронный ресурс: учебное пособие / Е.С. Черепанова. - Философия конфликта, 2023-08-31. - Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016. - 196 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-7996-1695-3, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Сергеев С.А. История конфликтологии : учебное пособие / С.А. Сергеев; Министерство образования и науки РФ; Государственное образовательное учреждение Высшего профессионального образования Казанский государственный технологический университет; Институт экономики, управления и социальных технологий; Факультет социально-гуманитарных технологий; Кафедра социальной и политической конфликтологии. - Казань: Издательство КНИТУ, 2010. - 232 с.: ил., табл., схем. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7882-0976-0, экземпляров неограничено

2. Крайанский, А. Ю. Философия конфликта Электронный ресурс : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по гуманитарно-социальным специальностям / А. Ю. Крайанский. - Философия конфликта, 2023-03-26. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 55 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-238-02433-2, экземпляров неограничено

3. Конфликтология: психологические теории, системы, технологии: коллективная монография: монография / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, В.И. Горювая, Д.А. Ершова, М.Л. Есаян; авт.-сост. С. В. Лисак; Министерство образования и науки Российской Федерации; Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь: СКФУ, 2018. - 208 с. : ил. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9296-0951-0, экземпляров неограничено

4. Сергеев, С. А. Этноконфликтология Электронный ресурс: Учебное пособие / С. А. Сергеев, Л. В. Лучшева, З. Х. Сергеева. - Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. - 208 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-7882-1932-5, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
2. www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ИСТОРИЯ КОНФЛИКТОЛОГИИ

Основная литература:

1. Сергеев, С.А. История конфликтологии Электронный ресурс: Учебное пособие / С. А. Сергеев. - Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015. - 240 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-7882-1714-7, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Зеленков, М. Ю. Конфликтология: учебник / М.Ю. Зеленков. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 324 с.: табл. - (Учебные издания для бакалавров). - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01918-0, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ОБЩАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Основная литература:

1. Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология. Электронный ресурс: Учебное пособие / Г. К. Овруцкая. - Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. - 96 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9275-2696-3, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Клачкова, О. А. Основы конфликтологии Электронный ресурс: Практикум для СПО / О. А. Клачкова. - Саратов: Профобразование, 2019. - 136 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4488-0314-7, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

2. Кильмашкина Т.Н. Конфликтология. Социальные конфликты [Электронный ресурс] / Т.Н. Кильмашкина. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 288 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392>

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОНФЛИКТОЛОГИИ

Основная литература:

1. Цветков В.Л. Психология конфликта. От теории к практике: учебное пособие [Электронный ресурс] / В.Л. Цветков. - М.: Юнити-Дана, 2013. - 184 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118984>

Дополнительная литература:

1. Зеленков М.Ю. Конфликтология. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / М.Ю. Зеленков. - М.: Дашков и Ко, 2012. - 324 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114168>

2. Цыбульская М.В. Конфликтология: учебн.: практическое пособие [Электронный ресурс] / М.В. Цыбульская. - М.: Евразийский открытый институт, 2010. - 312 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90951>

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ

Основная литература:

1. Гусева, Т. И.; Психология личности Электронный ресурс: Учебное пособие / Т. И. Гусева, Т. В. Катарьян. - Психология личности, 2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 159 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1771-6 экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Гуревич, П.С. Психология личности Электронный ресурс : учебное пособие / П.С. Гуревич. - Психология личности, 2018-10-15. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 566 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01588-0, экземпляров неограничено

2. Обухова, Ю. В. Практическая психология личности: драматические и игровые техники в работе психолога Электронный ресурс / Ю. В. Обухова. - Ростов-на-Дону,

Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. - 124 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9275-2568-3, экземпляров неограничено

3. Современная практическая психология в обеспечении ресурсов самореализации личности : монография / Ю.В. Обухова, Е.В. Зинченко, Е.В. Белова, И.В. Афанасенко ; Министерство образования и науки РФ ; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2016. - 305 с. : схем., табл., ил. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9275-2234-7, экземпляров неограничено

4. Ермаков, В. А. Гуманистическая психология личности Электронный ресурс : Учебное пособие / В. А. Ермаков. - Гуманистическая психология личности, 2019-02-17. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 126 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00337-6, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Основная литература:

1. Нагайцев, В. В. Юридическая конфликтология : учебное пособие для вузов / В. В. Нагайцев, Г. В. Оболянский. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 139 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12842-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476686> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Леонов, Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474358> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Соломатина, Е. Н. Социология конфликта : учебное пособие для вузов / Е. Н. Соломатина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 192 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07729-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469865> (дата обращения: 28.06.2021).

Дополнительная литература:

1. Кашапов, М. М. Психология конфликтной компетентности : учебное пособие для вузов / М. М. Кашапов, М. В. Башкин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 124 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05647-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473113> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Емельянов, С. М. Конфликтология : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 322 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06003-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472365> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Лебедев, Н. Ю. Теоретические основы конфликтов, возникающих в процессе досудебного и судебного производства по уголовному делу, и пути их разрешения Электронный ресурс: Монография / Н. Ю. Лебедев; ред. В. К. Гавло. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2012. - 323 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-7782-2042-3, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

МЕТОДИКА И ТЕХНИКА КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Основная литература:

1. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология / Ф.И. Шарков; В.И. Сперанский. - Москва: Дашков и Ко, 2015. - 240 с. - ISBN 978-5-394-02402-3, экземпляров неограничено

2. Филь, Т. А. Методология и методы психологических исследований Электронный ресурс: Учебное пособие / Т. А. Филь. - Методология и методы психологических исследований, 2029-09-09. - Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2018. - 140 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-7014-0863-8, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. [www URL: http://www.biblioclub.ru/](http://www.biblioclub.ru/) - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ПОЛИТИЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Основная литература:

1. Сирота, Н. М. Политическая конфликтология : учебное пособие для вузов / Н. М. Сирота. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07245-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453497> (дата обращения: 28.06.2021). 48

2. Светлов, В. А. Конфликтология : учебник для вузов / В. А. Светлов, В. А. Семенов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06982-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472417> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Соломатина, Е. Н. Социология конфликта : учебное пособие для вузов / Е. Н. Соломатина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 192 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07729-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469865> (дата обращения: 28.06.2021).

Дополнительная литература:

1. Нигматуллина, Т. А. Политическая медиация : учебное пособие для академического бакалавриата / Т. А. Нигматуллина, Л. О. Терновая. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 327 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-05665-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblioonline.ru/bcode/438923> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Черепанова, Е. С. Философия конфликта : учебное пособие для вузов / Е. С. Черепанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 195 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-05599-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473813> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Черкасская, Г. В. Управление конфликтами : учебник и практикум для вузов / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 236 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05153-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472948> (дата обращения: 28.06.2021).

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. [www URL: http://www.biblioclub.ru/](http://www.biblioclub.ru/) - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Основная литература:

1. Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 130 с. —

(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10127-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472268> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Кашапов, М. М. Психология конфликтной компетентности : учебное пособие для вузов / М. М. Кашапов, М. В. Башкин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 124 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05647-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473113> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472351> (дата обращения: 28.06.2021).

4. Шарапов, А. О. Технологии психологического консультирования : учебное пособие для вузов / А. О. Шарапов, О. В. Матвеев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12011-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476261> (дата обращения: 28.06.2021).

Дополнительная литература:

1. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469062> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Хухлаева, О. В. Групповое психологическое консультирование : учебное пособие для вузов / О. В. Хухлаева, О. Е. Хухлаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08434-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474735> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Черкасская, Г. В. Управление конфликтами : учебник и практикум для вузов / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 236 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05153-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472948> (дата обращения: 28.06.2021).

4. Шнейдер, Л. Б. Основы консультативной психологии : учебное пособие для вузов / Л. Б. Шнейдер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 228 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12235-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473669> (дата обращения: 28.06.2021).

5. Иванова Е.Н. Конфликтологическое консультирование: учеб. пособие. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2012. 151 с.

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. [www URL: http://www.biblioclub.ru/](http://www.biblioclub.ru/) - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Основная литература:

1. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 219 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07226-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472350> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Новопашина, Л. А. Конфликт-менеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов / Л. А. Новопашина, Б. И. Хасан, Т. И. Юстус. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14448-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477646> (дата обращения: 28.06.2021)

3. Светлов, В. А. Конфликтология : учебник для вузов / В. А. Светлов, В. А. Семенов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06982-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472417> (дата обращения: 28.06.2021).

Дополнительная литература:

1. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-44-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469062> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472419> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Черкасская, Г. В. Управление конфликтами : учебник и практикум для вузов / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 236 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05153-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472948> (дата обращения: 28.06.2021).

Интернет-ресурсы:

3. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

4. www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

Основная литература:

1. Шапиро, С. А. Работа без конфликтов: тактика успешного сотрудничества / С.А. Шапиро, И.Ю. Котенко. - Изд. 2-е, доп. и перераб. - Москва Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 325 с.: ил., схем., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4832-2, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Мендель, А.В. Модели принятия решений : учебное пособие / А.В. Мендель. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 463 с. : табл., граф., схемы. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01894-2, экземпляров неограничено

2. Ракульцев, И. П. Социальные конфликты и пути их разрешения: монография / И.П. Ракульцев. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 124 с. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-504-00887-5, экземпляров неограничено

3. Профилактика и разрешение социальных конфликтов Электронный ресурс / О. И. Андреева [и др.] ; ред. Е. В. Змановская. - Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2011. - 277 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-98238-028-9, экземпляров неограничено

4. Селезнёв, В. В. Методы разрешения конфликтов на предприятиях : монография / В.В. Селезнёв. - Москва: Лаборатория книги, 2010. - 133 с. - <http://biblioclub.ru/>, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Основная литература:

1. Социальная психология Электронный ресурс: учебное пособие / А.В. Чечкова / А.М. Лафуткин / М.Г. Гераськина / А.Н. Сухов; ред. А.Н. Сухов. - Социальная психология,

2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 615 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-02192-8, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Козлова, Э. М. Социальная психология: учебное пособие / Э.М. Козлова, С.В. Нищитенко; Министерство образования и науки РФ; Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 170 с.: ил. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн, экземпляров неограничено

2. Социальная психология / А.Н. Сухов. - 7-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 615 с. - ISBN 978-5-238-02192-8, экземпляров неограничено

3. Социальная психология Электронный ресурс: учебник / Е.А. Трифонова / А.М. Молокостова / И.С. Якиманская / Т.В. Бендас. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 355 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-7410-1255-0, экземпляров неограничено

4. Петрухина, С. Р. Социальная психология: практикум / С.Р. Петрухина; Поволжский государственный технологический университет. - Йошкар-Ола: ПГТУ, 2018. - 64 с.: табл., схем. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8158-1942-9, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ЭКСТРЕМАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Основная литература:

1. Психология экстремальных и чрезвычайных состояний: учебное пособие / И.В. Белашева, А.В. Суворова, И.Н. Польшакова, Н.В. Осипова, Д.А. Ершова; Министерство образования и науки Российской Федерации; Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь: СКФУ, 2016. - 262 с. : ил. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн Библиогр.: с., экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Гуревич, П. С. Психология чрезвычайных ситуаций / П.С. Гуревич. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 495 с. - (Актуальная психология). - ISBN 978-5-238-01246-9, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ПСИХОЛОГИЯ КОНФЛИКТА

Основная литература:

1. Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 150 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05670-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473679> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Кашапов, М. М. Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07133-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471150> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Леонов, Н. И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : учебник для вузов / Н. И. Леонов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5- 534-12570-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474356> (дата обращения: 28.06.2021).

Дополнительная литература:

1. Емельянов, С. М. Конфликтология : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 322 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06003-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472365> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Леонов, Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474358> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Чернова, Г. Р. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08423-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474662> (дата обращения: 28.06.2021).

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. [www URL: http://www.biblioclub.ru/](http://www.biblioclub.ru/) - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ТЕХНОЛОГИИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ И УКРЕПЛЕНИЯ МИРА

Основная литература:

1. Леонов, Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474358> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Светлов, В. А. Конфликтология : учебник для вузов / В. А. Светлов, В. А. Семенов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06982-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472417> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Черепанова, Е. С. Философия конфликта : учебное пособие для вузов / Е. С. Черепанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 195 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-05599-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473813> (дата обращения: 28.06.2021).

Дополнительная литература:

1. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470082> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Емельянов, С. М. Конфликтология : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 322 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06003-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472365> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Леонов, Н. И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : учебник для вузов / Н. И. Леонов. — 3-е изд., перераб. и доп. — 20 Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5- 534-12570-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474356> (дата обращения: 28.06.2021).

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
2. www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ОСНОВЫ МЕДИАЦИИ

Основная литература:

1. Распопова, Н. И. Медиация : учебное пособие для вузов / Н. И. Распопова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 222 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5- 534-14347-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477350> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Нигматуллина, Т. А. Политическая медиация : учебное пособие для вузов / Т. А. Нигматуллина, Л. О. Терновая. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 327 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05665-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472979> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472419> (дата обращения: 28.06.2021).

4. Кора Н.А. Основы конфликтологии и медиации: учебное пособие. – Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2021. – 104 с.

Дополнительная литература:

1. Матвеева, Л. В. Психология ведения переговоров : учебное пособие для вузов / Л. В. Матвеева, Д. М. Крюкова, М. Р. Гараева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09865- 5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471449> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Мельниченко, Р.Г. Медиация Электронный ресурс: учебное пособие / Р.Г. Мельниченко. - Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 191 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-394-02344-6, экземпляров неограничено

3. Медиация Электронный ресурс: учебник / М.В. Попов / С.В. Сатикова / Ю.А. Яковлева / Г.В. Севастьянов / С.В. Осутин / Д.Л. Давыденко / О.В. Аллахвердова / А.Д. Осинковский / Л.В. Зимина / Е.Н. Иванова / А.Д. Карпенко / Е.И. Носырева; ред. А.Д. Карпенко; А.Д. Осинковский. - Медиация, 2021-12-01. - Москва: Статут, 2016. - 480 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8354-1151-1, экземпляров неограничено

4. Школьная медиация как фактор формирования правосознания молодежи: теория и практика: учебно-методическое пособие / В.Ю. Сморгунова, Е.В. Евлампиева, Е.Ю. Калинина, Е.Г. Шадрина, Д.А. Садакова; отв. ред. В. Ю. Сморгунова; Ассоциация юридического образования; Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. - Санкт-Петербург: РГПУ им. А. И. Герцена, 2012. - 244 с.: схем., табл., ил. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8064-1789-4, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
2. www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Основная литература:

1. Белинская, А. Б. Педагогическая конфликтология : учебное пособие для вузов / А. Б. Белинская. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10769-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475593> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Леонов, Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474358> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Педагогическая конфликтология: учебное пособие (курс лекций): направление подготовки 37.03.02 Конфликтология. Направленность (профиль) "Психология управления конфликтами" Квалификация: бакалавр / авт.-сост. Н. Ф. Петрова, С. В. Нищитенко; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2018. - 142 с. - Библиогр.: с. 141, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Белинская, А. Б. Теоретические и методические основы деятельности классного руководителя: педагогическая конфликтология : учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Б. Белинская. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 206 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11596-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475848> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Леонов, Н. И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : учебник для вузов / Н. И. Леонов. — 3-е изд., перераб. и доп. — 38 Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5- 534-12570-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474356> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Распопова, Н. И. Медиация : учебное пособие для вузов / Н. И. Распопова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 222 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5- 534-14347-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477350> (дата обращения: 28.06.2021).

4. Клименских, М.В. Педагогические конфликты в школе Электронный ресурс: учебное пособие / И.А. Ершова / М.В. Клименских. - Педагогические конфликты в школе,2023-08-31. - Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2015. - 76 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-7996-1425-6, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. [www URL: http://www.biblioclub.ru/](http://www.biblioclub.ru/) - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ТЕХНОЛОГИИ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

Основная литература:

1. Митрошенков, О. А. Деловые переговоры : учебное пособие для вузов / О. А. Митрошенков. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 315 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07951-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473473> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472419> (дата обращения: 28.06.2021).

Дополнительная литература:

1. Матвеева, Л. В. Психология ведения переговоров : учебное пособие для вузов / Л. В. Матвеева, Д. М. Крюкова, М. Р. Гараева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09865- 5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471449> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Митрошенков, О. А. Деловое общение: эффективные переговоры : практическое пособие / О. А. Митрошенков. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 315 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-10704-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474722> (дата обращения: 28.06.2021). 3.

3. Караяни, А.Г.; Психология общения и переговоров в экстремальных условиях Электронный ресурс: учебное пособие / В.Л. Цветков / А.Г. Караяни. - Психология общения и переговоров в экстремальных условиях, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 247 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01608-5, экземпляров неограничено

4. Джеймс, Фройнд. Переговоры каждый день Электронный ресурс: практическое руководство / Фройнд Джеймс. - Переговоры каждый день, 2020-08-31. - Москва: Альпина Паблишер, 2017. - 280 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-9614-4366-0, экземпляров неограничено

5. Распопова, Н. И. Медиация : учебное пособие для вузов / Н. И. Распопова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 222 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5- 534-14347-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477350> (дата обращения: 28.06.2021). 21

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. [www URL: http://www.biblioclub.ru/](http://www.biblioclub.ru/) - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ПСИХОЛОГИЯ СЕМЬИ И РАЗРЕШЕНИЯ СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТОВ

Основная литература:

1. Горбуля, Е. В. Психология семьи: семейные кризисы : учебное пособие для вузов / Е. В. Горбуля. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10036-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475112> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Сулова, Т. Ф. Психология семьи с основами семейного консультирования : учебник и практикум для вузов / Т. Ф. Сулова, И. В. Шаповаленко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00869-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468726> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Шнейдер, Л. Б. Семейная психология : учебник для вузов / Л. Б. Шнейдер. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 503 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08017-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473665> (дата обращения: 28.06.2021).

Дополнительная литература:

1. Горбуля, Е. В. Семейные кризисы : практическое пособие / Е. В. Горбуля. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 280 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-10839-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475214> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Волков, Б. С; Психология семейных конфликтов: учебное пособие / Б.С. Волков, Н.В. Волкова. - Москва: Владос, 2017. - 240 с. - (Учебник для вузов). - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-906992-01-7, экземпляров неограничено

3. Прохорова, О. Г. Основы психологии семьи и семейного консультирования : учебное пособие для вузов / О. Г. Прохорова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 234 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08301-9. — Текст : 41 электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472126> (дата обращения: 28.06.2021).

4. Соловьева, Е. А. Психология семьи и семейное воспитание : учебное пособие для вузов / Е. А. Соловьева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 255 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-01631-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472379> (дата обращения: 28.06.2021).

Интернет-ресурсы:

<http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ПСИХОЛОГИЯ ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА

Основная литература:

1. Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 150 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05670-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473679> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Кашапов, М. М. Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07133-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471150> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Леонов, Н. И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : учебник для вузов / Н. И. Леонов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12570-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474356> (дата обращения: 28.06.2021).

4. Психология внутриличностного конфликта (учебное пособие, курс лекций)/ Автор-составитель Козловская Н.В. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2020. – 171 с.

Дополнительная литература:

1. Емельянов, С. М. Конфликтология : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 322 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06003-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472365> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Леонов, Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474358> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Чернова, Г. Р. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08423-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474662> (дата обращения: 28.06.2021).

Интернет-ресурсы:

<http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Основная литература:

1. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 373 с.

2. Самыгин, С.И. Социология и психология управления: учебное пособие / С. И. Самыгин, Г. И. Колесникова. — Москва: КноРус, 2020. — 254 с. — (Бакалавриат). — ISBN 978-5-406-07288-2. — URL: <https://book.ru/book/932235>

3. Королев, Л. М. Психология управления: учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва: «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - ISBN 978-5-394-03265-3. - URL: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/1091128>

Дополнительная литература:

1. Захарова, Л. Н. Психология управления: учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. URL: <https://new.znaniyum.com/catalog/product/468692>

2. Романова И.А. Управление конфликтами и стрессами в организации : монография / Романова И.А., Лаас Н.И., Гурова Е.В. — Москва : Русайнс, 2022. — 252 с. - ISBN 978-5-466-01811-0. - URL: <https://book.ru/book/946867> .

Интернет-ресурсы:

1. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

2. [www URL: http://www.biblioclub.ru/](http://www.biblioclub.ru/) - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ВОЗРАСТНАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Основная литература:

1. Абрамова, Г. С. Психология развития и возрастная психология : учебное пособие для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. - изд. испр. и перераб. — М.: Прометей, 2018. — 708 с. : ил. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-906879-68-4, экземпляров неограничено

2. Лопарев, А.В. Конфликтология : учебник для вузов / А. В. Лопарев, Д. Ю. Знаменский. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2020. — 298 с.

Дополнительная литература:

1. Зубова, Л.В. Психология развития и возрастная психология Электронный ресурс : учебное пособие / Е.В. Назаренко / Л.В. Зубова. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. - 190 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-7410-1574-2, экземпляров неограничено

2. Кулагина, И.Ю. Психология развития и возрастная психология. Полный жизненный цикл развития человека Электронный ресурс : учебное пособие / В.Н. Колюцкий / И.Ю. Кулагина. — М.: Академический проект, 2015. - 421 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-8291-1823-5, экземпляров неограничено

3. Ванюхина, Н. В. Психология развития и возрастная психология / Н.В. Ванюхина. - Казань : Познание, 2014. - 132 с., экземпляров неограничено

4. Соколов С.В. Социальная конфликтология: Учеб. пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. - 327 с.

Интернет-ресурсы:

<http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

[www URL: http://www.biblioclub.ru/](http://www.biblioclub.ru/) - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

ДИАГНОСТИКА И ЭКСПЕРТИЗА КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Основная литература:

1. Леонов, Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474358> (дата обращения: 28.06.2021).

2. Светлов, В. А. Конфликтология : учебник для вузов / В. А. Светлов, В. А. Семенов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06982-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472417> (дата обращения: 28.06.2021).

3. Чернова, Г. Р. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. —

203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08423-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474662> (дата обращения: 28.06.2021).

Дополнительная литература:

1. Гулякина В.В. Конфликтология: Учебно-методическое пособие. / ОГУ. – Орёл, 2008. — 180 с.

2. Галиахметов, Р. Н. Социально-философский анализ конфликта [Электронный ресурс] : монография / Р.Н. Галиахметов ; Мин-во образования и науки РФ, Сиб. Федерал. ун-т. – Красноярск : Сибирский федерал. ун-т, 2012. - 124 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/>

Интернет-ресурсы:

<http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

КАЧЕСТВЕННЫЕ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ В КОНФЛИКТОЛОГИИ

Основная литература:

Харламова Т. М. Методы исследования в конфликтологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. М. Харламова ; Пермский государственный национальный исследовательский университет. – Электронные данные. – Пермь, 2022. – 2,73 Мб ; 148 с.

Дополнительная литература:

1. Алмазова С.Л. Методы психологической диагностики: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во УГПУ, 2010. 116 с.

2. Зернов Д.В., Иудин А.А. Применение новых информационных технологий при анализе документов в социальной и гуманитарной сфере: учеб.-метод. пособие. Н. Новгород: Изд-во НГУ, 2012. 60 с.

3. Клюева Н.В. Качественные методы исследования: учеб.-метод. пособие для магистров. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2016. 116 с.

4. Методология и методы социально-психологического исследования [Электронный ресурс]: учеб. пособие / сост. М.В. Лукьянова, А.С. Лукьянов. Ставрополь: Изд-во Сев.-Кавказ. федер. ун-т, 2017. 152 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/75584.html>.

Интернет-ресурсы:

<http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

7. Организация и проведение государственного экзамена

Целью государственного экзамена является оценка степени профессиональной подготовки выпускника по использованию теоретических знаний, практических навыков и умений, уровня сформированности компетенций для решения профессиональных задач на уровне, требуемом стандартом.

Для работы экзаменационной комиссии секретарь государственной экзаменационной комиссии представляет следующие документы: копию приказа ректора СКФУ о допуске студентов к ГИА, справки о выполнении учебного плана по каждому студенту, допущенному к ГИА в соответствии с приказом о допуске, экзаменационные ведомости о сдаче государственного экзамена, форму оценки членами ГЭК уровня сформированности компетенций в ходе государственного экзамена.

Перед началом государственного экзамена председателем государственной экзаменационной комиссии или по его распоряжению членом государственной экзаменационной комиссии раскладываются экзаменационные билеты.

Государственный экзамен проводится в устной форме. При сдаче государственного экзамена допускается присутствие в аудитории не более 7 студентов. Каждый студент

самостоятельно выбирает экзаменационный билет один раз посредством произвольного извлечения. Номер билета фиксируется секретарем ГЭК в соответствующем протоколе. На подготовку к ответу на экзаменационный билет студенту отводится 30 минут. При подготовке студент имеет право пользоваться программой государственного экзамена, а также с разрешения ГЭК – справочной литературой. Студенты, использующие при подготовке к ответу другую учебную литературу, средства связи и электронно-вычислительную технику, с государственного экзамена удаляются. В протоколе после слов «Признать, что студент сдал государственный экзамен с оценкой» заносится запись «неудовлетворительно. Студент удален с государственного экзамена за нарушение порядка проведения государственного экзамена». В экзаменационной ведомости студенту также проставляется оценка «неудовлетворительно».

При оценке ответа студента на государственном экзамене учитывается уровень сформированности компетенций, другие требования, предъявляемые фондом оценочных средств для проведения государственной итоговой аттестации, разработанным выпускающей кафедрой по каждой образовательной программе: полнота раскрытия вопросов экзаменационного билета, логичность и последовательность изложения материала, аргументированность ответа студента, способность анализировать и сравнивать различные подходы к решению поставленной проблемы, готовность студента отвечать на дополнительные вопросы по существу экзаменационного билета.

По окончании ответа студента председатель и члены комиссии могут задавать дополнительные вопросы (как правило, не более трех). Секретарь комиссии вносит в протокол задания билета, дополнительные вопросы членов комиссии, а также общую характеристику ответа студента на все вопросы.

В целом ответ студента на экзаменационный билет и дополнительные вопросы занимает, как правило, 30 минут. В случае если студент по состоянию здоровья не смог ответить на задания экзаменационного билета, в протокол после слов «Общая характеристика ответа...» вносится запись «Студент по состоянию здоровья не смог ответить на задания экзаменационного билета». Факт болезни должен быть подтвержден заключением медицинских работников. Срок повторной сдачи государственного экзамена назначается в порядке, установленном в пп. 4.14.21 - 4.14.23 Положения ГИА в СКФУ.

По окончании ответов студентов академической группы объявляется совещание экзаменационной комиссии, на котором присутствуют только члены комиссии. На совещании обсуждаются ответы каждого студента на задания билета и дополнительные вопросы. По итогам обсуждения каждому студенту в протокол проставляется соответствующая оценка. Секретарь комиссии заполняет экзаменационную ведомость по итогам проведения государственного экзамена. После совещания комиссии в аудиторию приглашаются студенты академической группы. Председатель комиссии информирует студентов о результатах государственного экзамена.

8. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания

8.1 Описание показателей

Уровни сформированности компетенции (ий), индикатора (ов):	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.</i>				
Результаты обучения:	Не использует	Имеет	Твердо знает	Ответ полный,

<p><i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-1 выделяет проблемную ситуацию, осуществляет ее многофакторный анализ и диагностику на основе системного подхода; ИД-2УК-1 осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации; ИД-3УК-1 определяет и оценивает риски возможных вариантов решений проблемной ситуации, выбирает оптимальный вариант её решения.</p>	<p>значительной части фактического и теоретического материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями справляется с базовыми вопросами, не владеет приемами полемики и не может отстаивать свою позицию.</p>	<p>знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении практического и теоретического материала, испытывает затруднения в полемических ситуациях, слабо владеет правилами дискуссии и затрудняется ответить на вопросы</p>	<p>материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на базовый вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении вопросов, владеет необходимым и навыками и приемами его выполнения</p>	<p>обстоятельный, исчерпывающе раскрывающий содержание экзаменационного вопроса; во время ответа выпускник продемонстрировал наличие всех профессиональных компетенций, соответствующих ФГОС, обнаружил глубокое знание актуального содержания современного научного знания, а также широкий мировоззренческий кругозор</p>
--	---	---	---	---

Компетенция: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

<p>Результаты обучения: <i>Индикатор:</i> ИД-1УК-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи. ИД-2УК-3 обеспечивает работу команды для</p>	<p>Не знает особенности социального взаимодействия, принципы командной работы, возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе</p>	<p>Допускает ошибки при участии в межличностном и групповом взаимодействии, частично используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию</p>	<p>Достаточно уверенно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и</p>	<p>В полной мере участвует в межличностном и групповом взаимодействии, эффективно используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного</p>
---	---	---	--	--

<p>получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта; ИД-3УК-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.</p>		<p>ию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи</p>	<p>командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи. Допускает незначительные ошибки.</p>	<p>взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи.</p>
<p><i>Компетенция: УК-4</i> Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>				
<p>Результаты обучения: <i>Индикатор:</i> ИД-1УК-4 выбирает приемлемый стиль делового общения на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах; ИД-2УК-4 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; ИД-3УК-4 оценивает эффективность применяемых коммуникативных технологий в профессиональном взаимодействии на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках,</p>	<p>Допускает существенные ошибки при выборе стиля делового общения на государственном и иностранном языках, вербальных и невербальных средств взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах.</p>	<p>Допускает неточности и ошибки при выборе стиля делового общения на государственном и иностранном языках, вербальных и невербальных средств взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах. В недостаточной степени применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для</p>	<p>В основном правильно выбирает приемлемый стиль делового общения на государственном и иностранном языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах.</p>	<p>Самостоятельно и грамотно выбирает приемлемый стиль делового общения на государственном и иностранном языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах.</p>

производит выбор оптимальных.		академическо го и профессиона льного взаимодейст вия.		
<i>Компетенция: УК-5</i> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				
<p>Результаты обучения: <i>Индикатор:</i> ИД-1УК-5 выбирает способы конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции; ИД-2УК-5 демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения; ИД-3УК-5 анализирует различные социокультурные тенденции, факты и явления на основе целостного представления об основах мироздания и перспективах его развития, понимает взаимосвязи между разнообразием мировоззрений и ходом развития истории, науки, представлений человека о природе, обществе,</p>	<p>Допускает существенные ошибки при выявлении, сопоставлении и анализе информации о культурных особенностях и традициях различных социальных групп, для выбора стратегии взаимодействия с их носителями; не может проанализировать различные социокультурные тенденции, факты и явления на основе целостного представления об основах мироздания и перспективах его развития, понимает взаимосвязи между разнообразием мировоззрений и ходом развития истории, науки, представлений человека о природе, обществе,</p>	<p>Допускает неточность при выявлении, сопоставлении и анализе информации о культурных особенностях и традициях различных социальных групп, для выбора стратегии взаимодействия с их носителями. Допускает существенные ошибки в ходе анализа различных социокультурных тенденций, фактов и явлений на основе целостного представления об основах мироздания и перспективах его развития, в недостаточной степени понимает взаимосвязи</p>	<p>остаточно уверенно выявляет, сопоставляет и анализирует информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп, для выбора стратегии взаимодействия с их носителями. Допускает незначительные ошибки. В целом демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание отдельных этапов исторического развития России (включая основные события, основных</p>	<p>Знает межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах. Этапы исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения Самостоятельно и грамотно выявляет, сопоставляет и анализирует информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп, для</p>

<p>познании и самого себя ИД-4 УК-5 Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям ИД-5 УК-5 Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп ИД-6 УК-5 Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира. ИД-7 УК-5 Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера</p>	<p>познании и самого себя</p>	<p>и между разнообразием мировоззрений и ходом развития истории, науки, представленной человеком о природе, обществе, познании и самого себя.</p>	<p>исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая некоторые мировые религии, философские и этические учения</p>	<p>выбора оптимальной стратегии взаимодействия с их носителями</p>
<p><i>Компетенция: УК-6</i> Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>				
<p>Результаты обучения: <i>Индикатор:</i> ИД-1УК-6 устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в</p>	<p>Не знает способы управления своим временем, построения траектории саморазвития на основе</p>	<p>Допускает ошибки при определении личных и профессиональных целей в соответствии с уровнем</p>	<p>остаточно уверенно устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих</p>	<p>Самостоятельно и грамотно устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и</p>

<p>избранной сфере профессиональной деятельности; ИД-2УК-6 реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; ИД-3УК-6 критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности</p>	<p>принципов образования в течение всей жизни; уровень своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности</p>	<p>своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности.</p>	<p>ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности. Допускает незначительные ошибки.</p>	<p>приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности; самостоятельно, в полной мере реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы</p>
<p><i>Компетенция: УК-7</i> Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>				
<p>Результаты обучения: <i>Индикатор:</i> ИД-1УК-7 выбирает здоровьесберегающие технологии для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности с учетом физиологических особенностей организма и условий жизнедеятельности; ИД-2УК-7 планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности; ИД-3УК-7 поддерживает должный уровень физической подготовленности для</p>	<p>Не знает основы физической культуры</p>	<p>Допускает ошибки в использовании здоровьесберегающих технологий для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности и с учетом физиологических особенностей организма и условий жизнедеятельности</p>	<p>В основном использует здоровьесберегающие технологии для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности с учетом физиологических особенностей организма и условий жизнедеятельности.</p>	<p>В полной мере использует здоровьесберегающие технологии для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности с учетом физиологических особенностей организма и условий жизнедеятельности.</p>

<p>обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности и соблюдает нормы здорового образа жизни.</p>				
<p><i>Компетенция: УК-8</i> Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</p>				
<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-8 знаком с общей характеристикой обеспечения безопасности и устойчивого развития в различных сферах жизнедеятельности; классификацией чрезвычайных ситуаций военного характера, принципами и способами организации защиты населения от опасностей, возникающих в мирное время и при ведении военных действий; ИД-2УК-8 оценивает вероятность возникновения потенциальной опасности в повседневной жизни и профессиональной деятельности и принимает меры по ее предупреждению; ИД-3УК-8 использует основные методы защиты при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов в повседневной жизни и профессиональной деятельности</p>	<p>Не знает: общую характеристику обеспечения безопасности и устойчивого развития в различных сферах жизнедеятельности;</p>	<p>Допускает ошибки при обеспечении безопасности и устойчивого развития в различных сферах жизнедеятельности; а также при классификации чрезвычайных ситуаций военного характера, на основе знаний о принципах и способах организации защиты населения от опасностей, возникающих в мирное время и при ведении военных действий.</p>	<p>Может правильно определить способы обеспечения безопасности и устойчивое развитие в различных сферах жизнедеятельности; определить классификацию чрезвычайных ситуаций военного характера, на основе знаний о принципах и способах организации защиты населения от опасностей, возникающих в мирное время и при ведении военных действий. Допускает незначительные ошибки в ответе</p>	<p>Правильно определяет способы обеспечения безопасности и устойчивого развития в различных сферах жизнедеятельности; четко и точно производит классификацию чрезвычайных ситуаций военного характера, на основе знаний о принципах и способах организации защиты населения от опасностей, возникающих в мирное время и при ведении военных действий.</p>
<p><i>Компетенция: УК-9</i> Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>				
<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-9 оперирует понятиями инклюзивной</p>	<p>Не знает и не может точно применять базовые</p>	<p>Допускает существенные ошибки в понимании</p>	<p>Свободно оперирует понятиями инклюзивной</p>	<p>Свободно оперирует понятиями инклюзивной</p>

<p>компетентности, ее компонентами и структурой; понимает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; ИД-2УК-9 применяет базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах при взаимодействии с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами</p>	<p>дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах понятия инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру</p>	<p>особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>компетентности, ее компонентами и структурой; понимает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; допускает незначительные ошибки при применении базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах при взаимодействии с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами</p>	<p>компетентности, ее компонентами и структурой; понимает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; точно применяет базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах при взаимодействии с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. Аргументирует свои решения.</p>
--	--	---	--	--

Компетенция: УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-10 понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике ИД-2УК-10 применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых</p>	<p>Не в состоянии правильно определить и применить методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых</p>	<p>Допускает ошибки в ходе применения методов личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных</p>	<p>В основном правильно применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей. Может</p>	<p>Правильно применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей. Грамотно использует финансовые инструменты для управления</p>
---	--	---	--	---

целей ИД-3УК-10. использует финансовые инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски	целей.	финансовых целей.	использовать финансовые инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономически е и финансовые риски. Допускает незначительн ые ошибки	личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски.
--	--------	----------------------	---	---

Компетенция: УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-11 знаком с действующими правовыми нормами, обеспечивающими борьбу с проявлениями экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельности, со способами профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней; ИД-2УК-11 предупреждает возможные проявления экстремизма, терроризма, коррупционные риски в профессиональной деятельности; исключает вмешательство в свою профессиональную деятельность в случаях склонения к коррупционным правонарушениям; ИД-3УК-11 взаимодействует в обществе на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма коррупционному поведению и	Слабо знаком с действующими правовыми нормами, обеспечивающ ими борьбу с проявлениями экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельн ости, со способами профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	Знаком с действующи ми правовыми нормами, обеспечиваю щими борьбу с проявлениям и экстремизма , терроризма в различных областях жизнедеятел ьности, со способами профилактик и коррупции и формирован ия нетерпимого отношения к ней, но не может использоват ь знания на практике	Знает признаки коррупционно го поведения, проявления экстремизма, терроризма, оперирует правовыми нормами, обеспечиваю щими борьбу с проявлениями экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятель ности, со способами профилактики коррупции и формировани я нетерпимого отношения к ней, но в ответе есть неточности	Четко и точно определяет признаки коррупционного поведения, проявления экстремизма, терроризма, правильно оперирует правовыми нормами, обеспечивающи ми борьбу с проявлениями экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельнос ти, со способами профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней. Ответ логичен и аргументирован
---	--	--	---	---

противодействует им в профессиональной деятельности				
<i>Компетенция: ОПК-1</i> Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1_{ОПК-1} - применяет современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ИД-2_{ОПК-1} – применяет современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ИД-3_{ОПК-1} – применяет современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей.</p> <p>ИД-4_{ОПК-1} – может систематизировать результаты исследования в виде аналитических отчетов</p> <p>ИД-5_{ОПК-1} – может оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p>	<p>Не может правильно применить современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>Затрудняется применять современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p>	<p>Слабо владеет современными методами обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования.</p> <p>С ошибками применяет современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p>	<p>Может правильно применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>Может применять современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук, но допускает некоторые неточности</p>	<p>Правильно применяет современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования.</p> <p>Аргументирует свой ответ</p> <p>Правильно применяет современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p>
<i>Компетенция: ОПК-2</i> Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1_{ОПК-2} – учитывает особенности основных</p>	<p>Не знает теоретические и методологические основания</p>	<p>Слабо знает теоретические и методологические</p>	<p>Знает теоретические и методологические</p>	<p>Знает теоретические и методологические</p>

<p>видов конфликтов, детерминирующие факторы и закономерности конфликтного мирного взаимодействия при анализе конфликтных ситуаций</p> <p>ИД-2_{ОПК-2} - готовит материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ИД-3_{ОПК-2} - применяет способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия для обработки, анализа и представления информации</p> <p>ИД-4_{ОПК-2} - составляет заключение о конфликтогенном потенциале ситуации</p>	<p>психологической диагностики, основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия; этические принципы психодиагностической деятельности, ограничения процедур сбора данных</p>	<p>кие основания психологической диагностики, с ошибками применяет способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия для обработки, анализа и представления информации</p>	<p>ские основания психологической диагностики, основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	<p>кие основания психологической диагностики, основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия; этические принципы психодиагностической деятельности</p>
---	---	--	---	--

Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия

<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1_{ОПК-3} - применяет основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтогенность в социуме</p> <p>ИД-2_{ОПК-3} - разрабатывает программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы</p>	<p>Не знает понятийный аппарат конфликтологических исследований, основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтогенность в социуме; особенности региональной конфликтогенности</p>	<p>Знает понятийный аппарат конфликтологических исследований, но не может правильно разработать программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и</p>	<p>Знает понятийный аппарат конфликтологических исследований, основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтогенность в социуме; особенности региональной конфликтогенности</p>	<p>Знает понятийный аппарат конфликтологических исследований, основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтогенность в социуме; особенности региональной конфликтогенности. Ответ</p>
--	--	---	---	--

взаимодействия. ИД-3 _{ОПК-3} - использует различные технологии, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах		мирные способы взаимодействия	ности, но в ответе допускает несущественные ошибки	логично выстроен, аргументирован
<i>Компетенция: ОПК-4</i> Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 _{ОПК-4} - применяет основные технологии урегулирования конфликтов разного уровня ИД-2 _{ОПК-4} – оценивает эффективность применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения конфликтов различных типов ИД-3 _{ОПК-4} – использует стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений	Слабо знает технологии урегулирования конфликтов, не в состоянии правильно оценить эффективность применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения конфликтов различных типов	Знает базовые технологии урегулирования конфликтов; конструирования социально-партнерских отношений; стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов, в ответе допускает существенные ошибки	Знает основные технологии урегулирования конфликтов конструирования социально-партнерских отношений; стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений, в ответе допускает несущественные ошибки	Знает основные и дополнительные технологии урегулирования конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений; стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений. Ответ логично выстроен, аргументирован
<i>Компетенция: ОПК-5</i> Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 _{ОПК-5} – использует основные принципы и подходы к ведению переговоров и медиации ИД-2 _{ОПК-5} – формулирует профессиональные задачи в области переговоров и медиации	Не владеет основными принципами и подходами к ведению переговоров и медиации, не в состоянии правильно сформулировать профессиональные задачи в области переговоров и медиации	Слабо владеет основными принципами и подходами к ведению переговоров и медиации, формулирует профессиональные задачи в области переговоров и медиации, но	Владеет основными принципами и подходами к ведению переговоров и медиации, правильно формулирует профессиональные задачи в области переговоров и медиации	владеет основными принципами и подходами к ведению переговоров и медиации, правильно формулирует профессиональные задачи в области переговоров и медиации,

ИД-3 _{ОПК-5} – применяет эффективные технологии переговоров и процедуры медиации между конфликтующими сторонам	медиации	допускает существенные ошибки в ответе	медиации, но при применении технологий переговоров и процедуры медиации допускает несущественные ошибки	применяет эффективные технологии переговоров и процедуры медиации между конфликтующими сторонам. Ответ аргументирует
---	----------	--	---	--

Компетенция: ОПК-6 Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией

<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1_{ОПК-6} – использует основные принципы и задачи супервизии для поддержания уровня профессиональной компетенции.</p> <p>ИД-2_{ОПК-6} – применяет приемы саморегуляции, технологии профессионального саморазвития и самообразования для поддержания профессионального уровня</p> <p>ИД-3_{ОПК-6} - использует навыки общения и обеспечения открытости в получении и предоставлении обратной связи для работы под супервизией</p>	Слабо использует основные принципы и задачи супервизии для поддержания уровня профессиональной компетенции, не может применить приемы саморегуляции, технологии профессионального саморазвития и самообразования для поддержания профессионального уровня	Использует основные принципы и задачи супервизии для поддержания уровня профессиональной компетенции, но допускает существенные ошибки в ответе, не может точно определить приемы саморегуляции, технологии профессионального саморазвития и самообразования для поддержания профессионального уровня	Использует основные принципы и задачи супервизии для поддержания уровня профессиональной компетенции, может применять приемы саморегуляции, технологии профессионального саморазвития и самообразования для поддержания профессионального уровня, в ответе есть незначительные ошибки	Правильно и точно использует основные принципы и задачи супервизии для поддержания уровня профессиональной компетенции, может применять приемы саморегуляции, технологии профессионального саморазвития и самообразования для поддержания профессионального уровня. Ответ логически выстроен, аргументирован
--	---	---	---	--

Компетенция: ОПК-7 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры

<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1_{ОПК-7} – формулирует основные профессиональные задачи конфликтолога в</p>	Не в состоянии правильно сформулировать основные профессиональные задачи	При формулировании основных профессиональных задач конфликтолога	Правильно формулирует основные профессиональные задачи конфликтолог	Правильно и четко формулирует основные профессиональные задачи
--	--	--	---	--

<p>организациях разного типа ИД-2_{ОПК-7} – выбирает и использует адекватные профессиональным функциям методы анализа конфликтных ситуаций в организациях ИД-3_{ОПК-7} – использует при решении профессиональных задач этические нормы, соблюдает границы профессиональной компетентности конфликтолога</p>	<p>конфликтолога в организациях разного типа</p>	<p>в организациях разного типа допускаются существенные ошибки</p>	<p>а в организациях разного типа, при выборе адекватных профессиональным функциям методов анализа конфликтных ситуаций в организациях допускаются несущественные ошибки</p>	<p>конфликтолога в организациях разного типа, правильно выбирает и использует адекватные профессиональным функциям методы анализа конфликтных ситуаций в организациях, знает этические нормы работы конфликтолога</p>
---	--	--	---	---

Компетенция: ПК-1 Способен к информационному, организационному и содержательному сопровождению и проведению переговорного процесса и процедуры медиации, направленных на разрешение конфликта/спора

<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы</i> ИД-1_{ПК-1} – осуществляет информационно-организационную подготовку к проведению процедуры медиации ИД-2_{ПК-1} – осуществляет содержательную и психологическую подготовку сторон к переговорам ИД-3_{ПК-1} – организует и проводит индивидуальные беседы медиатора со сторонами (кокусы), переговоры, направленные на разрешение конфликта / спора</p>	<p>Не владеет способами информационно-организационной подготовки к проведению процедуры медиации, не в состоянии осуществлять содержательную и психологическую подготовку сторон к переговорам; слабо знает, как организовать и провести индивидуальные беседы медиатора со сторонами (кокусы), переговоры, направленные на разрешение конфликта / спора</p>	<p>Может назвать способы информационно-организационной подготовки к проведению процедуры медиации, не в состоянии осуществлять содержательную и психологическую подготовку сторон к переговорам; слабо знает, как организовать и провести индивидуальные беседы медиатора со сторонами (кокусы), переговоры, направленные на разрешение конфликта / спора</p>	<p>Владеет способами информационно-организационной подготовки к проведению процедуры медиации, может осуществлять содержательную и психологическую подготовку сторон к переговорам; знает, как организовать и провести индивидуальные беседы медиатора со сторонами (кокусы), переговоры, направленные на разрешение</p>	<p>Владеет способами информационно-организационной подготовки к проведению процедуры медиации, может осуществлять содержательную и психологическую подготовку сторон к переговорам; знает, как организовать и провести индивидуальные беседы медиатора со сторонами (кокусы), переговоры, направленные на разрешение конфликта / спора. Ответ логически</p>
---	--	---	--	---

			конфликта / спора, но в ответе допускает несущественные ошибки	выстроен, аргументирован
<i>Компетенция: ПК-2</i> 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>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1_{ПК-2} - диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения</p> <p>ИД-2_{ПК-2} - применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов</p>	<p>При диагностике конфликтов и конфликтного поведения допускает существенные ошибки, не может применять конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов</p>	<p>С трудом диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, испытывает сложности в применении конфликтологических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов</p>	<p>Правильно диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов, но может допускать несущественные ошибки</p>	<p>Правильно диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, точно и аргументированно применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов</p>
<i>Компетенция: ПК-3</i> Способен разрабатывать и реализовывать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, определять эффективные коммуникативные тактики и стратегии конструктивного поведения в конфликте				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1_{ПК-3} – выбирает способ работы с конфликтом, планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, реализовывает ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия</p> <p>ИД-2_{ПК-3} – определяет методы, принципы и</p>	<p>с трудом выбирает способ работы с конфликтом, не ориентируется в стратегиях и тактиках вмешательства, не ориентируется в методах, принципах и технологиях урегулирования конфликтов</p>	<p>с ошибками осуществляет выбор способа работы с конфликтом, стратегии и тактики вмешательства, с трудом ориентируется в методах, принципах и технологиях урегулирования конфликтов</p>	<p>корректно, но осуществляет выбор способа работы с конфликтом и стратегии и тактики вмешательства, ориентируется в методах, принципах и технологиях</p>	<p>грамотно осуществляет выбор способа работы с конфликтом, правильно определяет методы, принципы и технологии урегулирования конфликтов.</p> <p>Аргументирует свой</p>

технологии урегулирования конфликтов			х урегулирования конфликтов, но может допускать незначительные неточности в ответе	выбор
<i>Компетенция:</i> ПК-4 Способен использовать конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях, поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1_{ПК-4} – применяет техники конфликтологического консультирования и других технологий профессиональной интервенции в конфликт</p> <p>ИД-2_{ПК-4} – анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества и осуществляет применение конфликто-разрешающих консультативных и миротворческих технологий в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях, поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества</p>	<p>Не знает техники конфликтологического консультирования, с трудом анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества, не может применить разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов</p>	<p>Слабо ориентируется в техниках конфликтологического консультирования, с трудом анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества, не может применить разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов</p>	<p>Знает техники конфликтологического консультирования, правильно анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества, может применить конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов, но допускает несущественные</p>	<p>Знает техники конфликтологического консультирования, правильно анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества, точно применяет конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов.</p> <p>Аргументирует свое решение</p>

			ошибки	
<p><i>Компетенция:</i> ПК-5 Способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтный потенциал тактических и стратегических решений в управлении</p>				
<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-5 – определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия ИД-2ПК-5 – определяет методы минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении</p>	<p>С трудом определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия, не может назвать методы минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении</p>	<p>Допускает существенные ошибки при определении способа организации бесконфликтного социального взаимодействия, слабо ориентируется в методах минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении</p>	<p>Правильно определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия, методы минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении, но могут быть неточности в ответе</p>	<p>Правильно определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия и методы минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении. Ответ аргументирован и логически выстроен.</p>
<p><i>Компетенция:</i> ПК-6 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</p>				
<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-6 – определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности ИД-2ПК-6 – разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов,</p>	<p>Неуверенно определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности, не может разработать программу по снижению конфликтности персонала и</p>	<p>Допускает существенные ошибки при определении методов осуществления конфликтологического сопровождения деятельности, слабо ориентируется в технологии разработки программы по</p>	<p>Правильно определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности, знает способы и технологии</p>	<p>Правильно определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности, может разрабатывать</p>

методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	разработки программ по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия, но есть неточности в ответе	программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия
---	---	--	--	---

Компетенция: ПК-7 Способен использовать современные цифровые технологии, специализированное программное обеспечение, методы искусственного интеллекта и машинного обучения в профессиональной деятельности

<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1_{ПК-7} - ориентируется в современных тенденциях развития цифровых технологий, выбирает технологии или программные средства для решения поставленных задач. ИД-2_{ПК-7} - применяет при решении задач профессиональной деятельности специализированное программное обеспечение и методы искусственного интеллекта ИД-3_{ПК-7} - применяет современные цифровые технологии для создания баз знаний в предметной области.</p>	<p>Не применяет технологии или программные средства для решения поставленных задач</p>	<p>Испытывает трудности в применении технологий или программных средств для решения поставленных задач; допускает значительные ошибки</p>	<p>Испытывает некоторые сложности в процессе применения технологий или программных средств для решения поставленных задач, допуская незначительные ошибки.</p>	<p>Грамотно применяет технологии или программные средства для решения поставленных задач, аргументирует свое решение</p>
--	--	---	--	--

8.2 Критерии оценивания компетенций на государственном экзамене

Результаты государственного экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Результаты государственных экзаменов, проводимых в устной форме, объявляются в тот же день после оформления в установленном порядке протоколов заседаний соответствующих комиссий. При оценке ответа студента на государственном экзамене учитывается уровень сформированности компетенций по следующим предлагаемым критериям:

- способность использовать теоретические и практические знания в рамках специализированной части какой-либо области,
- способность интегрировать знания из новых или междисциплинарных областей для исследовательского диагностирования проблем,
- способность анализировать и сравнивать различные подходы к решению поставленной проблемы,
- готовность студента отвечать на дополнительные вопросы по существу экзаменационного билета,
- другие требования, предъявляемые фондом оценочных средств для проведения итоговой аттестации, разработанным выпускающей кафедрой по каждой образовательной программе.

Оценка «отлично» выставляется, если компетенции УК-1; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; УК-7; УК-8; УК-9; УК-10; УК-11; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7 полностью освоены на высоком уровне и при этом студент:

- полностью раскрыл весь объем объема программного материала;
- показал глубокие и всесторонние знания содержания образовательной программы;
- не допустил ошибок при изложении знаний;
- развернуто обосновывал свои ответы, ссылаясь на мнения авторитетных ученых, и аргументированно отстаивал свою точку зрения;
- продемонстрировал умение самостоятельно применять знания в практической деятельности;
- ответ отличается последовательностью, чёткостью в отборе содержания, соответствует поставленному вопросу;
- студент обнаруживает способность анализировать и сравнивать различные подходы к решению поставленной проблемы, готовность отвечать на дополнительные вопросы по существу экзаменационного билета.

Оценка «хорошо» выставляется, если компетенции УК-1; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; УК-7; УК-8; УК-9; УК-10; УК-11; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7 полностью освоены на среднем уровне и при этом студент:

- показал полноценные знания программного материала;
- продемонстрировал умение применять при решении практических задач теоретические знания;
- частично ответил на вопросы членов комиссии;
- ответ отличается полнотой, глубиной, самостоятельностью, аргументированностью в изложении материала, соответствием содержания поставленным вопросам;
- показал умение применять знания для анализа конкретных ситуаций, профессиональных проблем;
- проявил способность анализировать и сравнивать основные подходы к решению поставленной проблемы;
- в ответах на теоретические вопросы допустил незначительную ошибку.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если компетенции УК-1; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; УК-7; УК-8; УК-9; УК-10; УК-11; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-

6; ОПК-7; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7 освоены на минимальном уровне и при этом студент:

- продемонстрировал усвоение основного материала, но испытывает затруднения при его воспроизведении;
- неуверенно и неверно отвечал на дополнительные вопросы членов комиссии;
- показал знания и навыки на уровне представлений, недостаточно раскрыл сущность категорий, их понятийный аспект;
- показал слабые умения применять теоретические знания при решении практических задач;
- затрудняется в приведении примеров;
- обнаружил непоследовательность в изложении материала, использовал необоснованные отступления от сформулированных вопросов;
- нарушил логичность и последовательность в изложении материала;
- не смог по указанию экзаменатора исправить все допущенные ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если компетенции не освоены, то есть студент:

- имеет фрагментарные представления о программном материале;
- продемонстрировал незнание основных вопросов по проблеме конфликта;
- в ответах допустил грубые ошибки и не продемонстрировал достаточных профессиональных навыков;
- продемонстрировал несоответствие содержания ответа поставленным вопросам;
- нарушил логичность, последовательность ответа;
- проявил несамостоятельность при подготовке к ответу, неумение анализировать и сравнивать различные подходы к решению поставленной проблемы;
- показал неготовность отвечать на дополнительные вопросы по существу экзаменационного билета;
- не может исправить ошибки при дополнительных вопросах экзаменаторов.

8.3. Описание шкалы оценивания

Государственный экзамен оценивается по 5-балльной системе.

Оценка каждому студенту выставляется по системе «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

**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.

**ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАБОТАМ
(ПО ВИДАМ) И ПОРЯДКУ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ**

Направление подготовки	37.03.02 Конфликтология
Направленность (профиль)	Конфликт-менеджмент
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026
Реализуется в 8 семестре	

РАЗРАБОТАНО:

доцент кафедры социальной психологии и
психологии безопасности
_____ Терещенко Э.В.
доцент кафедры социальной психологии и
психологии безопасности
_____ Козловская Н.В.

Ставрополь, 2026

1. Введение.

Выпускная квалификационная работа (ВКР) – это квалификационное, комплексное исследование, выполненное обучающимся совместно, демонстрирующее уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности и являющееся, заключительным этапом обучения студентов по образовательной программе высшего образования направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликт-менеджмент».

Выпускная квалификационная работа (комплексная работа) – это вид выпускной квалификационной работы, ориентированной на исследование единой темы по одному (при необходимости – по нескольким) объекту преддипломной практики и выполняемой группой студентов, обучающихся по одной или различным образовательным программам.

2. Цели и задачи выпускной квалификационной работы (по видам).

Основная цель выпускной квалификационной работы – систематизация и углубление знаний по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликт-менеджмент», их применение при решении практических задач, применение навыков самостоятельной работы, овладение методикой исследования, обобщения и логического изложения материала.

Основная цель комплексной работы – овладение студентами навыками проектно-исследовательской деятельности в избранной профессиональной области, а также принятия самостоятельных решений. Выполнение и защита комплексной работы студентами направлены на проверку сформированности компетенций, установленных федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования.

Выполнение ВКР имеет следующие цели и задачи:

- систематизация, закрепление, расширение теоретических знаний и практических умений по направлению подготовки или специальности и использование их при решении профессиональных задач;
- развитие навыков самостоятельной научной работы и овладение методикой построения экспериментальных исследований;
- подготовка студентов к реальной профессиональной деятельности;
- завершение формирования у выпускника компетенций, установленных стандартом.

3. Перечень компетенций, уровень сформированности которых должен быть проверен в ходе защиты выпускной квалификационной работы.

В ходе защиты выпускной квалификационной работы должны быть сформированы следующие компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИД-1УК-1 выделяет проблемную ситуацию, осуществляет ее многофакторный анализ и диагностику на основе системного подхода; ИД-2УК-1 осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации; ИД-3УК-1 определяет и оценивает риски возможных вариантов решений проблемной ситуации, выбирает оптимальный вариант её решения.
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные	ИД-1УК-2 формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и

	способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений ИД-3УК-2 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.
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	ИД-1УК-4 выбирает приемлемый стиль делового общения на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах; ИД-2УК-4 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; ИД-3УК-4 оценивает эффективность применяемых коммуникативных технологий в профессиональном взаимодействии на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках, производит выбор оптимальных.
ОПК-1	Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований	ИД-1ОПК-1 - применяет современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования ИД-2ОПК-1 – применяет современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук ИД-3ОПК-1 – применяет современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей. ИД-4ОПК-1 – может систематизировать результаты исследования в виде аналитических отчетов ИД-5ОПК-1 – может оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований

ОПК-2	Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия	ИД-1 _{ОПК-2} – учитывает особенности основных видов конфликтов, детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия при анализе конфликтных ситуаций ИД-2 _{ОПК-2} - готовит материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия ИД-3 _{ОПК-2} - применяет способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия для обработки, анализа и представления информации ИД-4 _{ОПК-2} - составляет заключение о конфликтогенном потенциале ситуации
ОПК-3	Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия	ИД-1 _{ОПК-3} - применяет основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтогенность в социуме ИД-2 _{ОПК-3} - разрабатывает программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия. ИД-3 _{ОПК-3} - использует различные технологии, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах
ОПК-4	Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений	ИД-1 _{ОПК-4} - применяет основные технологии урегулирования конфликтов разного уровня ИД-2 _{ОПК-4} – оценивает эффективность применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения конфликтов различных типов ИД-3 _{ОПК-4} – использует стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений
ОПК-8	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ИД-1. _{ОПК-8} - использует принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности. ИД-2. _{ОПК-8} - решает стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием принципов работы современных информационных технологий. ИД-3. _{ОПК-8} - определяет источники информации и осуществляет их поиск на

		основе использования современных информационных технологий
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 _{ПК-2} - диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, ИД-2 _{ПК-2} - применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов
ПК-3	Способен разрабатывать и реализовывать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, определять эффективные коммуникативные тактики и стратегии конструктивного поведения в конфликте	ИД-1 _{ПК-3} - выбирает способ работы с конфликтом, планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, реализовывает ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия ИД-2 _{ПК-3} - определяет методы, принципы и технологии урегулирования конфликтов
ПК-5	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	ИД-1 _{ПК-5} - определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия ИД-2 _{ПК-5} - определяет методы минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении
ПК-6	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 _{ПК-6} - определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организации ИД-2 _{ПК-6} - разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия
ПК-7	Способен использовать	ИД-1 _{ПК-7} - ориентируется в современных

	современные цифровые технологии, специализированное программное обеспечение, методы искусственного интеллекта и машинного обучения в профессиональной деятельности	тенденциях развития цифровых технологий, выбирает технологии или программные средства для решения поставленных задач. ИД-2пк-7 - применяет при решении задач профессиональной деятельности специализированное программное обеспечение и методы искусственного интеллекта ИД-3пк-7 – применяет современные цифровые технологии для создания баз знаний в предметной области.
--	--	---

4. Структура и объем выпускной квалификационной работы (по видам), в т. ч. объем каждого из разделов выпускной квалификационной работы

Обязательные требования к содержанию, структуре, формам представления и объему ВКР устанавливаются в соответствии с Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (принято Ученым советом СКФУ Протокол № 4 от 07.12.2017 г. в редакции от 27.12.2018 г., протокол Ученого совета СКФУ №7), Положением о порядке выполнения выпускных квалификационных работ в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (принято Ученым советом СКФУ Протокол №7 от 30.01.2018 г. новая редакция), Регламентом выполнения выпускных квалификационных работ (комплексных работ) по программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (новая редакция), утвержденным решением Ученого совета СКФУ протокол № 8 от «28» января 2021 г. и требованиями, разработанными выпускающей кафедрой социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета СКФУ.

Выпускная квалификационная работа имеет следующую структуру:

– титульный лист (должен подписываться руководителем ВКР и заведующим выпускающей кафедры),

– задание (включает исходные данные для ВКР, задание по изучению объекта и предмета исследования и сбору материала к работе, задание по каждому разделу ВКР с указанием срока его выдачи и срока выполнения),

– содержание (включает порядок расположения отдельных частей выпускной квалификационной работы с указанием страниц, на которых соответствующий раздел, глава, параграф начинается),

– введение,

– основной текст,

– заключение,

– список литературы (список использованных источников),

– приложения.

Объем ВКР по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, уровень бакалавриата – не менее 50 страниц печатного текста.

Титульный лист (1 страница) содержит реквизиты: название учредителя СКФУ, название университета, факультета, кафедры, наименование темы ВКР, фамилию, имя, отчество автора работы с указанием курса, группы, формы обучения; ученую степень,

звание, должность, инициалы и фамилию научного руководителя, консультантов (соруководителей, если есть), рецензента, графу «Дата защиты», «Оценка», место и год защиты.

Задание на ВКР (1 страница) включает исходные данные для ВКР, задание по изучению объекта и предмета исследования и сбору материала к работе, задание по каждому разделу ВКР с указанием срока его выдачи и срока выполнения

Содержание (1 страница) включает названия разделов, подразделов работы с указанием страницы начала каждой части.

Введение (объем 2-3 страницы) содержит обоснование проблемы, актуальность, степень разработанности темы, цель, объект, предмет и задачи исследования, определение методологической основы исследования, методы и методики исследования, определение теоретической и (или) практической значимости работы, структура работы.

Основной текст (объем не менее 40 страниц) должен быть представлен теоретическим и эмпирическим разделами. Их должно быть не менее двух. В каждом разделе излагается самостоятельный вопрос изучаемой темы. Подразделы по содержанию должны быть логически связаны между собой и завершаться выводами.

В заключении (объем 3-4 страницы) содержатся выводы по работе в целом, перспективы дальнейшего изучения, связь с практикой.

Список литературы (список использованных источников – объем 4-5 страниц) оформляется в соответствии с требованиями ГОСТа к оформлению библиографии; в нем указываются все использованные студентом источники научной и технической литературы и документации.

В приложения входят таблицы, схемы, графики, диаграммы, анкеты и другие материалы, иллюстрирующие или подтверждающие основные теоретические положения и выводы.

5. Содержание выпускной квалификационной работы (по видам), в т. ч. содержание каждого из разделов, включенных в структуру выпускной квалификационной работы.

Содержание ВКР должно включать:

- обоснование выбора предмета и постановку задачи исследования, выполненные на основе обзора литературы, в том числе с учетом периодических научных изданий;
- теоретическую и экспериментальную части, включающие методы и средства исследований;
- математические расчеты;
- результаты, полученные в ходе подготовки ВКР, имеющие прикладное или научно-методическое значение;
- выводы и рекомендации;
- список литературы (список использованных источников);
- приложения (при необходимости);
- апробацию полученных результатов и выводов в виде докладов на научных конференциях или подготовленных публикаций в научных журналах и сборниках.

Содержание ВКР должно соответствовать следующим требованиям:

- самостоятельность исследования;
- краткость названия, точно отражающего содержание работы;
- четкость построения;
- логическая последовательность изложения материала;
- убедительность аргументации;
- краткость и точность формулировок, исключающих возможность субъективного и неоднозначного толкования;
- конкретность изложения результатов работы;
- доказательность выводов и обоснованность полученных результатов.

ВКР должна выполняться с использованием современных методов и моделей, а при необходимости с привлечением специализированных пакетов компьютерных программ, графического материала (таблицы, иллюстрации и пр.).

6. Оформление выпускной квалификационной работы (по видам).

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология должна оформляться по:

- ГОСТ 7.32-2001. Отчет по научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления;

- ГОСТ 7.1-2003. Библиографическая запись. Библиографическое описание;

- ГОСТ 7.82-2001. Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов;

- ГОСТ Р 7.0.5-2008. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления;

- ГОСТ 7.80-2000. Библиографическая запись. Заголовок. Общие требования и правила составления.

Выпускная квалификационная работа представляется в печатном виде на русском языке. Изложение текста и включенные иллюстрации и таблицы должны соответствовать общепринятым требованиям к научным работам.

Выпускные квалификационные работы могут включать различные графические иллюстрации (графики, схемы, таблицы, рисунки, фотоиллюстрации и т.п.). Они размещаются сразу же после ссылки на них в тексте работы, а при большом количестве их можно помещать в конце работы. Каждая иллюстрация сопровождается подписью.

На источники и литературу, к которым выпускник обращается в тексте, делаются ссылки. Ссылки делаются не только в случае прямого цитирования, когда автор ВКР дословно приводит заключенный в кавычки текст документа, но и когда излагаются тезисы, приводятся новые факты, цифровой материал, другие сведения, взятые из источников и литературы, однако передаваемые своими словами. Отсутствие ссылок в тех случаях, когда они должны быть, ведет к снижению оценки работы.

Список литературы является важной составной частью ВКР и отражает степень изучения проблемы. Рекомендуется алфавитный способ расположения материала в списке. Литература группируется по алфавиту фамилий авторов и заглавий книг и статей, отдельно в русском и латинском алфавитах, работы авторов-однофамильцев – по алфавиту инициалов.

7. Порядок выполнения выпускной квалификационной работы (по видам) и порядок подготовки выпускной квалификационной работы к защите (по видам).

Организация и контроль выполнения ВКР (утверждение тем ВКР, консультации и контроль руководителя ВКР и консультантов, порядок рецензирования, порядок проверки текстов ВКР на объем заимствования, порядок допуска ВКР к защите) осуществляется в соответствии с Положением о порядке выполнения выпускных ю квалификационных работ в Северо-Кавказском федеральном университете (принято Ученым советом СКФУ Протокол №7 от 30.01.2018г.) и Регламентом использования системы «Антиплагиат» в Северо-Кавказском федеральном университете (Приказ № 2724-О от 14.12.2021 г.).

Начальным этапом в работе над выпускной квалификационной работой на соискание степени бакалавра является выбор темы, своевременный и правильный выбор которой определяет успех всей последующей работы. Тематику ВКР разрабатывают преподаватели выпускающей кафедры социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета СКФУ в соответствии с профилем.

Тематика ВКР должна ежегодно обновляться, быть актуальной, соответствовать направлению подготовки, сфере профессиональных и научных интересов научного руководителя, а также инициативному направлению научной работы выпускающей кафедры.

Обучающемуся предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы. По письменному заявлению обучающегося (нескольких обучающихся, выполняющих выпускную квалификационную работу совместно) выпускающая кафедра

может в установленном порядке предоставить обучающемуся (обучающимся) возможность подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по теме, предложенной обучающимся (обучающимися), в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

Закрепленная за студентом ВКР выполняется в соответствии с заданием по изучению объекта и предмета исследования и сбору материала к работе. Задание на ВКР с указанием срока выполнения выдается руководителем ВКР до начала преддипломной практики. Работа над выпускной квалификационной работой может выполняться студентом непосредственно в Университете, на предприятии, в организации, в научных, проектно-конструкторских и других учреждениях.

Руководитель ВКР оказывает студенту помощь в разработке содержания темы на весь период выполнения ВКР, составлении календарного плана, рекомендует необходимую литературу, справочные материалы и другие источники по теме, проводит систематические консультации, проверяет выполнение работы по частям и в целом, составляет задания на преддипломную практику.

На заседаниях выпускающей кафедры не реже двух раз за период работы над выпускной квалификационной работой заслушиваются отчеты руководителей ВКР или студентов о степени готовности работы. После окончания преддипломной практики проводится публичная предварительная защита работы, результаты которой фиксируются в протоколе заседания выпускающей кафедры.

Выполненная ВКР, подписанная студентом, консультантом (при наличии) и нормоконтролером представляется руководителю. После экспертизы ВКР (в том числе на объем заимствования в соответствии с Регламентом использования системы «Антиплагиат» в СКФУ) руководитель подписывает ее и вместе со своим письменным отзывом о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы и представляет работу заведующему кафедрой. В отзыве дается характеристика по всем разделам работы.

В случае выполнения выпускной квалификационной работы несколькими обучающимися руководитель выпускной квалификационной работы представляет отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы.

Заведующий кафедрой на основании этих материалов после заседания кафедры делает отметку на ВКР о допуске студента к защите. В случае если студент не допускается к защите работы, этот вопрос рассматривается на заседании кафедры с участием руководителя. Протокол заседания кафедры о не допуске представляется в дирекцию факультета и вместе со служебной запиской декана факультета направляется на согласование к проректору по учебной работе.

Руководитель ВКР обязан произвести проверку работы с использованием системы «Антиплагиат», принять решение о доработке и повторной проверке выпускной квалификационной работы на плагиат или о рекомендации работы к защите (представлению) в течение 2 рабочих дней.

Проверка осуществляется с использованием следующего основного программного обеспечения «Антиплагиат»:

1. Цитирование - программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ»;
2. Коллекция РГБ - полные тексты диссертаций и авторефератов из фондов Российской государственной библиотеки;
3. Коллекция eLIBRARY.RU - полные тексты научных статей на русском и иностранных языках из фондов научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU;
4. Сводная коллекция ЭБС - объединенной коллекции электроннобиблиотечных систем: Лань, Университетская библиотека online, Айбукс, БиблиоРоссика, Юрайт, Book.ru, Консультант студента;

5. Модуль поиска Интернет - открытые источники научного и образовательного сегмента сети Интернет;

6. Поисковый модуль «СКФУ» системы «Антиплагиат. ВУЗ» - собственная внутренняя база документов, которая может использоваться системой «Антиплагиат.ВУЗ» для проверки учебных и научных работ на заимствования.

Справка о результатах проверки ВКР, научного доклада на наличие заимствований с обязательным наличием QR - rjlf распечатывается из системы «Антиплагиат», подписывается руководителем ВКР и визируется заведующим выпускающей кафедрой.

При несогласии обучающегося с решением руководителя ВКР по результатам проверки выпускной квалификационной работы системой «Антиплагиат» заведующий кафедрой, на которой выполняется выпускная квалификационная работа, назначает комиссию для повторной проверки работы на наличие плагиата.

Работа возвращается обучающемуся на доработку не позднее, чем через 2 календарных дня со дня сдачи работы преподавателю на кафедру при сохранении ранее установленной темы и после этого подвергается повторной проверке не позднее, чем за 10 календарных дней до начала работы государственной экзаменационной комиссии по защите выпускных квалификационных работ. После проверки ВКР на плагиат окончательное решение о ее допуске к защите (представлению) принимается на заседании кафедры, на которой выполняется ВКР.

После проверки координатором выпускной квалификационной работы в виде комплексной работы на плагиат окончательное решение о ее допуске к защите принимается на заседаниях выпускающих кафедр, на которых выполняется выпускная квалификационная работа в виде комплексной работы.

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, уровень бакалавриата, допускается к защите при наличии не менее 50% оригинального текста. Результаты проверки выпускной квалификационной работы системой «Антиплагиат» учитываются при выставлении оценки по государственной итоговой аттестации обучающемуся и прилагаются к отзыву научного руководителя.

ВКР, допущенная выпускающей кафедрой к защите, не позднее, чем за 10 дней календарных дней до защиты в государственной экзаменационной комиссии, направляется одному или нескольким рецензентам. Если выпускная квалификационная работа имеет междисциплинарный характер, она направляется нескольким рецензентам. Рецензент проводит анализ выпускной квалификационной работы и представляет письменную рецензию на указанную работу.

Выпускающая кафедра должна ознакомить обучающегося с отзывом и рецензией (рецензиями) не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии) передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Комплексные работы выполняются в соответствии с Положением о порядке выполнения выпускных квалификационных работ в СКФУ (принято Ученым советом СКФУ Протокол №7 от 30.01.2018 г.), Регламентом выполнения выпускных квалификационных работ (комплексных работ) по программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (новая редакция), утвержденным решением Ученого совета СКФУ протокол № 8 от «28» января 2021 г., Программой государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология.

Перечень тем выпускных квалификационных работ (комплексных работ) предлагается координатором на утверждение и включение в общий перечень тем выпускных квалификационных работ, предлагаемых обучающимся.

Руководитель (координатор) комплексной работы формирует по своему усмотрению группу студентов, желающих выполнять комплексную работу.

Руководитель раздела комплексной работы в целях оказания студенту методической и практической помощи в период подготовки и написания работы обязан:

- составить, согласовать и выдать задание каждому студенту в рамках утвержденной темы работы;

- рекомендовать студенту необходимую основную литературу, справочно-нормативные и другие источники по теме работы;

- осуществлять консультирование в соответствии с утвержденным графиком; - контролировать ход выполнения работы;

- проверять работу по мере написания отдельных разделов, делать замечания и указывать недостатки для своевременного устранения ошибок студентом;

- консультировать студента по вопросам подготовки доклада, презентации и раздаточного материала для предзащиты (защиты) комплексной работы;

- после выполнения работы дать оценку качества ее выполнения и соответствия требованиям, предъявляемым к ней (отзыв руководителя).

Студент обязан согласно утвержденному графику информировать руководителя о ходе подготовки раздела работы, консультироваться по вызывающим затруднения или сомнения вопросам, ставить в известность о возможных отклонениях от утвержденного графика и их причинах.

В течение первой недели после окончания преддипломной практики назначается публичная предварительная защита комплексной работы, результаты которой отражаются в протоколе заседания соответствующей выпускающей кафедры. Выполненная комплексная работа, подписанная студентами, консультантами, нормоконтролером, представляется руководителям разделов и руководителю (координатору) работы.

Комплексная работа направляется на экспертизу (в том числе на объем заимствования в соответствии с Регламентом использования системы «Антиплагиат» в СКФУ). После проведения экспертизы (в том числе на объем заимствования в соответствии с Регламентом использования системы «Антиплагиат» в СКФУ) руководители разделов и руководитель (координатор) подписывают ее и вместе со своим письменным отзывом о работе каждого обучающегося в период подготовки комплексной работы представляют работу заведующим соответствующих выпускающих кафедр, которые делают отметку о допуске к защите.

Обучающиеся, допущенные к защите, не позднее, чем за 3 дня до защиты отправляют на выпускающую кафедру электронную копию работы в формате pdf.

Студенты под руководством руководителя (координатора) комплексной работы и руководителей разделов комплексной работы составляют единую презентацию проекта и доклад по комплексной работе.

При выполнении комплексной работы студентами разных направлений подготовки выпускная квалификационная работа (комплексная работа) направляется на защиту в общую государственную экзаменационную комиссию, состоящую из членов государственных экзаменационных комиссий по направлениям подготовки студентов, участвующих в выполнении работы по утвержденному графику.

Защита комплексных работ проходит с участием каждого студента, участвовавшего в выполнении комплексной работы, с представлением соответствующих частей работы раздаточных материалов, презентации и доклада. Публичная защита комплексной работы проводится последовательно (один студент за другим) в соответствии с логикой выполненных студентами частей работы.

Студенту предоставляется не более 10 минут для доклада основных положений выпускной квалификационной работы. В ходе доклада студент должен осветить: актуальность выбранной темы, объект и предмет исследования, цель и основные задачи, научную разработанность и новизну, теоретические и практические результаты исследования.

Выпускная квалификационная работа считается выполненной по реальной тематике, если выполняется хотя бы одно или несколько из следующих условий:

- имеется заявка предприятия (организации) на выполнение ВКР с указанием тематики или запрос предприятия (организации) на полную или частичную передачу материалов ВКР для их реализации;

- имеется подтверждение апробации результатов и выводов работы в виде докладов на научных конференциях, публикаций в журналах, сборниках научных статей или внедрение в производство.

Выпускная квалификационная работа (комплексная работа) должна быть размещена в личном кабинете студента на образовательном портале eКампус. Выпускающая кафедра размещает выполненную работу в электронно-библиотечной системе Северо-Кавказского федерального университета согласно Регламенту размещения текстов выпускных квалификационных работ (научных докладов) в электронно-библиотечной системе СКФУ.

За все сведения, изложенные в выпускной квалификационной работе, порядок их использования при составлении фактического материала и другой информации, обоснованность (достоверность) выводов и защищаемых положений профессиональную, нравственную и юридическую ответственность несет непосредственно автор выпускной работы, в соответствии с правовыми актами, действующими в Российской Федерации, и локальными нормативными актами СКФУ.

8. Список рекомендуемой литературы, информационных источников.

Основная литература:

1. Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология. Электронный ресурс: Учебное пособие / Г. К. Овруцкая. - Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. - 96 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9275-2696-3, экземпляров неограничено

2. Конфликтология: психологические теории, системы, технологии: коллективная монография: монография / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, В.И. Горювая, Д.А. Ершова, М.Л. Есян; авт.-сост. С. В. Лисак; Министерство образования и науки Российской Федерации; Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь: СКФУ, 2018. - 208 с. : ил. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9296-0951-0, экземпляров неограничено

3. Выпускная квалификационная работа бакалавра: Учебно-методическое пособие / Фомин Е.В., Климов Ю.В., Кузнецова Ю.Ю. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 161 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=979291>

4. Выпускная квалификационная работа: бакалавриат: учеб. пособие / Л.Б. Лазарова, Ф.А. Каирова. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 228 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=991919>

5. Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 150 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05670-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473679> (дата обращения: 28.06.2021).

6. Кашапов, М. М. Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07133-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471150> (дата обращения: 28.06.2021).

7. Леонов, Н. И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : учебник для вузов / Н. И. Леонов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5- 534-12570-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474356> (дата обращения: 28.06.2021).

8. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470082> (дата обращения: 28.06.2021).

9. Горбуля, Е. В. Психология семьи: семейные кризисы : учебное пособие для вузов / Е. В. Горбуля. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10036-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475112> (дата обращения: 28.06.2021).

Дополнительная литература:

1. Ключкова, О. А. Основы конфликтологии Электронный ресурс: Практикум для СПО / О. А. Ключкова. - Саратов: Профобразование, 2019. - 136 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4488-0314-7, экземпляров неограничено

2. Сергеев, С. А. Этноконфликтология Электронный ресурс: Учебное пособие / С. А. Сергеев, Л. В. Лучшева, З. Х. Сергеева. - Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. - 208 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-7882-1932-5, экземпляров неограничено

3. Кильмашкина Т.Н. Конфликтология. Социальные конфликты [Электронный ресурс] / Т.Н. Кильмашкина. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 288 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392>

4. Цветков В.Л. Психология конфликта. От теории к практике: учебное пособие [Электронный ресурс] / В.Л. Цветков. - М.: Юнити-Дана, 2013. - 184 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118984>

5. Зеленков М.Ю. Конфликтология. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / М.Ю. Зеленков. - М.: Дашков и Ко, 2012. - 324 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114168>

6. Шапиро, С. А. Работа без конфликтов: тактика успешного сотрудничества / С.А. Шапиро, И.Ю. Котенко. - Изд. 2-е, доп. и перераб. – Москва Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 325 с.: ил., схем., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4832-2, экземпляров неограничено

7. Ракульцев, И. П. Социальные конфликты и пути их разрешения : монография / И.П. Ракульцев. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 124 с. - <http://biblioclub.ru/>. - ISBN 978-5-504-00887-5, экземпляров неограничено

8. Профилактика и разрешение социальных конфликтов Электронный ресурс / О. И. Андреева [и др.] ; ред. Е. В. Змановская. - Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2011. - 277 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-98238-028-9, экземпляров неограничено

9. Селезнёв, В. В. Методы разрешения конфликтов на предприятиях : монография / В.В. Селезнёв. - Москва: Лаборатория книги, 2010. - 133 с. - <http://biblioclub.ru/>, экземпляров неограничено

10. Филь, Т. А. Методология и методы психологических исследований Электронный ресурс: Учебное пособие / Т. А. Филь. - Методология и методы психологических исследований, 2029-09-09. - Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2018. - 140 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-7014-0863-8, экземпляров неограничено

11. Иванова, Е. Н. Конфликтологическое консультирование Электронный ресурс: Учебное пособие / Е. Н. Иванова. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2012. - 151 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-7782-2040-9, экземпляров неограничено

12. Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс / Б.Р. Мандель. - М. Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - ISBN 978-5-4475-7369-0, экземпляров неограничено

13. Коршунова, Н. Е. Формирование взглядов и причин межэтнических конфликтов в студенческой среде: монография / Н.Е. Коршунова, О.В. Шатаева. - Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 124 с.: ил., табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр.: с. 109-114. - ISBN 978-5-4475-8654-6, экземпляров неограничено

14. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления Электронный ресурс: учебное пособие / К.В. Решетникова. - Конфликты в системе управления, 2019-04-16. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 175 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-02393-9, экземпляров неограничено

15. Селезнёв, В. В. Методы разрешения конфликтов на предприятиях : монография / В.В. Селезнёв. - Москва: Лаборатория книги, 2010. - 133 с. - <http://biblioclub.ru/>, экземпляров неограничено

16. Ильиных, С. А. Управление конфликтами Электронный ресурс: Учебное пособие / С. А. Ильиных. - Управление конфликтами, 2029-09-09. - Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2015. - 283 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-7014-0712-9, экземпляров неограничено

17. Трофимов, Г. Д. Управление статусно-ролевыми конфликтами руководителем организации : монография / Г.Д. Трофимов. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 94 с. - <http://biblioclub.ru/>, экземпляров неограничено

18. Волков, Б. С; Психология семейных конфликтов: учебное пособие / Б.С. Волков, Н.В. Волкова. - Москва: Владос, 2017. - 240 с. - (Учебник для вузов). - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-906992-01-7, экземпляров неограничено

19. Государственная итоговая аттестация «бакалаврская работа»: организация, содержание и последовательность выполнения: Учебно-методическое пособие / Глоба С.Б., Зотков О.М. - Краснояр.: СФУ, 2016. - 456 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=967260>

20. Методология научных исследований (в курсовых и выпускных квалификационных работах): учебник / Г.Д. Боуш, В.И. Разумов. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 210 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=991912>

21. Организация выполнения и защиты дипломного проекта (работы) и выпуск. квалификац. работы бакалавра: Уч. пос. / Ю.О. Толстых и др. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 119 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=317867>

22. Алмазова С.Л. Методы психологической диагностики: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во УГПУ, 2010. 116 с.

23. Зернов Д.В., Иудин А.А. Применение новых информационных технологий при анализе документов в социальной и гуманитарной сфере: учеб.-метод. пособие. Н. Новгород: Изд-во НГУ, 2012. 60 с.

24. Ключева Н.В. Качественные методы исследования: учеб.-метод. пособие для магистров. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2016. 116 с.

25. Методология и методы социально-психологического исследования [Электронный ресурс]: учеб. пособие / сост. М.В. Лукьянова, А.С. Лукьянов. Ставрополь: Изд-во Сев.-Кавказ. федер. ун-т, 2017. 152 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/75584.html>.

Интернет-ресурсы:

<http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

9. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания

9.1 Описание показателей

Уровни сформированности	Дескрипторы			
	Минимальный	Минимальный	Средний	Высокий

компетенции (ий), индикатора (ов):	уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	уровень (удовлетворительно) 3 балла	уровень (хорошо) 4 балла	уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-1</i> Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1УК-1 выделяет проблемную ситуацию, осуществляет ее многофакторный анализ и диагностику на основе системного подхода;</p> <p>ИД-2УК-1 осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации;</p> <p>ИД-3УК-1 определяет и оценивает риски возможных вариантов решений проблемной ситуации, выбирает оптимальный вариант её решения.</p>	<p>Не знает сущность системного подхода в поиске, анализе и синтезе информации</p>	<p>Знает элементы системного подхода в поиске, анализе и синтезе информации</p>	<p>Знает базовую сущность системного подхода в поиске, анализе и синтезе информации</p>	<p>Знает сущность системного подхода в поиске, анализе и синтезе информации в полном объёме</p>
	<p>Не умеет выполнять поиск необходимой информации, её анализ и синтез на основе системного подхода, осуществлять декомпозицию исследовательской задачи</p>	<p>Умеет выполнять поиск необходимой 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</p>	<p>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 стратегически</p>	<p>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 проблемной ситуации в полной мере</p>
	<p>Не владеет методами системного подхода в поиске, критическом анализе и синтезе необходимой информации</p>	<p>Владеет способами поиска необходимой информации, слабо владеет методами системного подхода в поиске, критическом анализе и синтезе</p>	<p>Владеет основными способами поиска необходимой информации, методами системного подхода в поиске, критическом анализе и синтезе</p>	<p>Владеет расширенным кейсом способов поиска необходимой информации, методами системного подхода в поиске, критическом анализе и синтезе</p>

		необходимой информации	необходимой информации с учётом возможных рисков	необходимой информации с учётом возможных рисков
<i>Компетенция:</i> 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				
<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-2 формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач;</p> <p>ИД-2УК-2 разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>ИД-3УК-2 обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм,</p>	<p>Не знает особенности формирования проекта деятельности, его целей, задач, ожидаемых результатов</p>	<p>Знает особенности формирования проекта деятельности в общих чертах</p>	<p>Знает особенности формирования проекта деятельности, его целей, задач, ожидаемых результатов на достаточном уровне</p>	<p>Знает особенности формирования проекта деятельности, его целей, задач, ожидаемых результатов в полном объёме</p>
	<p>Не умеет осуществлять социальное взаимодействие на основе стратегии сотрудничества, строить продуктивное взаимодействие в команде, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>Умеет осуществлять социальное взаимодействие на основе стратегии сотрудничества;</p>	<p>Умеет осуществлять социальное взаимодействие на основе стратегии сотрудничества, строить продуктивное взаимодействие в команде; нести личную ответственность за результат</p>	<p>Умеет осуществлять социальное взаимодействие на основе стратегии сотрудничества, строить продуктивное взаимодействие в команде, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений</p>
	<p>Не владеет техниками контроля выполнения задач проекта в соответствии с установленным и целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и</p>	<p>Владеет техниками контроля выполнения задач проекта в соответствии с установленным и целями, сроками и затратами. Слабо владеет действующими правовыми нормами, цифровыми</p>	<p>Владеет техниками контроля выполнения задач проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых</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</p>

имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов	ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов	инструментами реализации проекта	норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов в достаточной мере	ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов
<i>Компетенция: УК-4</i> Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)				
<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-4 выбирает приемлемый стиль делового общения на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах;</p> <p>ИД-2УК-4 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;</p> <p>ИД-3УК-4 оценивает эффективность применяемых коммуникативных</p>	<p>Не знает принципы ведения деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>Знает отдельные принципы ведения деловой коммуникации 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 объеме принципы ведения деловой коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>
	<p>Не умеет вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации</p>	<p>Не достаточно умеет вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации</p>	<p>Умеет вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации на достаточном уровне</p>	<p>Грамотно и свободно ведёт обмен деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации</p>
	<p>Не владеет техниками обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации;</p>	<p>Слабо владеет техниками обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации;</p>	<p>Владеет на достаточном уровне техниками обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации;</p>	<p>В полной мере владеет техниками обмена деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации;</p>

технологий в профессиональном взаимодействии на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках, производит выбор оптимальных.	вербальными и невербальными средствами коммуникации для установления профессиональных контактов		ом языке Российской Федерации; вербальными и невербальным и средствами коммуникации и для установления профессиональных контактов	Федерации; вербальными и невербальными средствами коммуникации для установления профессиональных контактов
<i>Компетенция: ОПК-1</i> Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1_{ОПК-1} - применяет современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ИД-2_{ОПК-1} – применяет современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ИД-3_{ОПК-1} – применяет современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей.</p> <p>ИД-4_{ОПК-1} – может систематизировать</p>	<p>Не может правильно применить современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>Затрудняется применять современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p>	<p>Слабо владеет современными методами обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>С ошибками применяет современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p>	<p>Может правильно применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>Может применять современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук, но допускает некоторые неточности</p>	<p>Правильно применяет современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования. Аргументирует свой ответ</p> <p>Правильно применяет современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p>

результаты исследования в виде аналитических отчетов ИД-5 _{ОПК-1} – может оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований				
<i>Компетенция:</i> ОПК-2 Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 _{ОПК-2} – учитывает особенности основных видов конфликтов, детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия при анализе конфликтных ситуаций ИД-2 _{ОПК-2} - готовит материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия ИД-3 _{ОПК-2} - применяет способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия для обработки, анализа и представления информации	Не знает теоретические и методологические основания психологической диагностики, основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия; этические принципы психодиагностической деятельности, ограничения процедур сбора данных	Слабо знает теоретические и методологические основания психологической диагностики	Знает теоретические и методологические основания психологической диагностики, основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия	Знает теоретические и методологические основания психологической диагностики, основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия; этические принципы психодиагностической деятельности
	Не умеет управлять информационными ресурсами, включая формирование баз данных, определение возможностей	Слабо умеет управлять информационными ресурсами	Умеет управлять информационными ресурсами, включая формирование баз данных, определение возможностей	Умеет управлять информационными ресурсами, включая формирование баз данных, определение возможностей и ограничений процедур сбора

<p>ИД-4_{ОПК-2} составляет заключение конфликтотенном потенциале ситуации</p>	<p>- и ограничений процедур сбора данных, умеет составлять протоколы и отчеты по результатам психологическ ой диагностики, готовить экспертные заключения о конфликтотенн ом потенциале ситуации и субъектов взаимодействи я</p>		<p>и ограничений процедур сбора данных</p>	<p>данных, умеет составлять протоколы и отчеты по результатам психологической диагностики</p>
	<p>Не владеет основными методами, способами и средствами получения информации о конflikтах и мирных способах взаимодействи я, способами управления информационн ыми ресурсами, включая формирование баз данных, определение возможностей и ограничений процедур сбора данных, формами отчетности по результатам деятельности, базовыми навыками подготовки экспертных заключений о</p>	<p>Слабо владеет основными методами, способами и средствами получения информации о конflikтах и мирных способах взаимодействи я</p>	<p>На хорошем уровне владеет основными методами, способами и средствами получения информации о конflikтах и мирных способах взаимодействи я, способами управления информацион ными ресурсами, включая формировани е баз данных, определение возможностей и ограничений процедур сбора данных</p>	<p>Владеет основными методами, способами и средствами получения информации о конflikтах и мирных способах взаимодействи я, способами управления информационны ми ресурсами, включая формирование баз данных, определение возможностей и ограничений процедур сбора данных, формами отчетности по результатам деятельности</p>

	конфликтотенн ом потенциал ситуации и субъектов взаимодействи я			
<i>Компетенция:</i> ОПК-3 Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтотенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия				
<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1_{ОПК-3} - применяет основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтотенность в социуме ИД-2_{ОПК-3} - разрабатывает программы, снижающие уровень конфликтотенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия. ИД-3_{ОПК-3} - использует различные технологии, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах</p>	<p>Не знает понятийный аппарат конфликтологических исследований, основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтотенность в социуме; особенности региональной конфликтотенности</p>	<p>Знает понятийный аппарат конфликтологических исследований</p>	<p>Знает понятийный аппарат конфликтологических исследований, основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтотенность в социуме; особенности региональной конфликтотенности</p>	<p>Знает понятийный аппарат конфликтологических исследований, основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтотенность в социуме; особенности региональной конфликтотенности</p>
	<p>Не умеет разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтотенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p>	<p>Умеет разрабатывать элементы программы, снижающей уровень конфликтотенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p>	<p>Умеет разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтотенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия, делает незначительные ошибки</p>	<p>Умеет с уверенностью разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтотенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p>
	<p>Не владеет технологиями, снижающими уровень конфликтности</p>	<p>Владеет ограниченным количеством технологий, снижающими</p>	<p>Владеет технологиями, снижающими</p>	<p>Владеет в полном объеме технологиями, снижающими</p>

	в социальных сообществах, навыками анализа этапов развития социальной напряжённости ; техниками снижения уровня социальной напряжённости	уровень конфликтности в социальных сообществах,	конфликтност и в социальных сообществах, навыками анализа этапов развития социальной напряжённост и	конфликтности в социальных сообществах, навыками анализа этапов развития социальной напряжённости; техниками снижения уровня социальной напряжённости
<i>Компетенция: ОПК-4</i> Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1_{ОПК-4} - применяет основные технологии урегулирования конфликтов разного уровня</p> <p>ИД-2_{ОПК-4} – оценивает эффективность применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения конфликтов различных типов</p> <p>ИД-3_{ОПК-4} – использует стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений</p>	<p>Не знает технологии урегулирования конфликтов</p>	<p>Знает базовые технологии урегулирования конфликтов; конструирования социально-партнерских отношений; стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов</p>	<p>Знает основные технологии урегулирования конфликтов конструирования социально-партнерских отношений; стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений</p>	<p>Знает основные и дополнительные технологии урегулирования конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений; стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений</p>
	<p>Не умеет реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов</p>	<p>Умеет реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов</p>	<p>Умеет реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, отдельными технологиями</p>	<p>Умеет реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов,</p>

			конструирование социально-партнерских отношений	конструирование социально-партнерских отношений
	Владеет отдельными технологиями разрешения конфликтов на уровне теоретического знания	Владеет отдельными технологиями разрешения конфликтов на уровне теоретического и практического знания	Владеет базовыми технологиями разрешения конфликтов, эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений на уровне практического знания	Владеет технологиями разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений; стратегиями эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в полном объеме

Компетенция: ОПК-8 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1. ОПК-8 - использует принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности. ИД-2. ОПК-8 - решает стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием принципов работы современных информационных технологий. ИД-3. ОПК-8 - определяет источники информации и осуществляет их</p>	не использует принципы работы современных информационных технологий для решения профессиональной деятельности.	слабо знает материалы по принципам работы современных информационных технологий и использования их для решения профессиональной деятельности	Может выяснить сущность каждого принципа работы современных информационных технологий в решении конфликтологических задач	использует принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности.
	С трудом и неточно решает стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием принципов работы современных информационных технологий.	Слабо владеет материалами по применению ИКТ в диагностике конфликтологических проблем	Может проанализировать различные формы презентации с помощью программ Microsoft PowerPoint, ПромоШОУ, Kingsoft	Решает стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием принципов работы современных информационных технологий.

поиск на основе использования современных информационных технологий	ых технологий.		Presentation, других доступных программ	
	не в состоянии точно определяет источники информации и осуществляет их поиск на основе использования современных информационных технологий	Слабо ориентируется в инновационных формах поиска материалов (например, Web-квест) по источникам информации по научно-исследовательской работе в области конфликтологии и в соответствии с заданием практики	Правильно анализирует современные источники конфликтологической информации на сайтах Интернет.	Точно определяет источники информации и осуществляет их поиск на основе использования современных информационных технологий

Компетенция: 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

Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-2 - диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, ИД-2ПК-2 - применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов	Результат выполненной работы по решению задачи является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по решению задачи является верным, но использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по решению задачи является частично верным	Способен диагностировать уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения
	Не умеет применять конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов	Посредственно умеет осуществлять применение конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов	Умеет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов, но допускает неточности	Отлично умеет применять конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов

Компетенция: ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать технологии урегулирования

конфликтов и поддержания мира, определять эффективные коммуникативные тактики и стратегии конструктивного поведения в конфликте				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 _{ПК-3} – выбирает способ работы с конфликтом, планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, реализовывает ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия	с трудом выбирает способ работы с конфликтом, не ориентируется в стратегиях и тактиках вмешательства	с ошибками осуществляет выбор способа работы с конфликтом, стратегии и тактики вмешательства	корректно, но с небольшой сторонней помощью осуществляет выбор способа работы с конфликтом и стратегии и тактики вмешательства	грамотно и самостоятельно осуществляет выбор способа работы с конфликтом
ИД-2 _{ПК-3} – определяет методы, принципы и технологии урегулирования конфликтов	не ориентируется в методах, принципах и технологиях урегулирования конфликтов	с трудом ориентируется в методах, принципах и технологиях урегулирования конфликтов	с небольшой посторонней помощью ориентируется в методах, принципах и технологиях урегулирования конфликтов	самостоятельно определяет методы, принципы и технологии урегулирования конфликтов.
<i>Компетенция:</i> ПК-5 Способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтный потенциал тактических и стратегических решений в управлении				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 _{ПК-5} – определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия	С трудом определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия	Допускает существенные ошибки при определении способа организации бесконфликтного социального взаимодействия	Грамотно определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия	Свободно определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия

ИД-2ПК-5 – определяет методы минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	С трудом определяет методы минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	Допускает существенные ошибки при определении метода минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	Грамотно определяет методы минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	Свободно определяет методы минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении
<i>Компетенция:</i> ПК-6 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				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-6 – определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности	Неуверенно определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности	Допускает существенные ошибки при определении методов осуществления конфликтологического сопровождения деятельности	Грамотно определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности	Свободно определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности
ИД-2ПК-6 – разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	Неуверенно разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	Допускает ошибки при разработке программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	Грамотно разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	Свободно разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия

			ТВИЯ	
<i>Компетенция:</i> ПК-7 Способен использовать современные цифровые технологии, специализированное программное обеспечение, методы искусственного интеллекта и машинного обучения в профессиональной деятельности				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-7 - ориентируется в современных тенденциях развития цифровых технологий, выбирает технологии или программные средства для решения поставленных задач.	Не применяет технологии или программные средства для решения поставленных задач	Испытывает трудности в применении технологий или программных средств для решения поставленных задач; допускает значительные ошибки	Испытывает некоторые сложности в процессе применения технологий или программных средств для решения поставленных задач, допуская незначительные ошибки.	Грамотно применяет технологии или программные средства для решения поставленных задач
ИД-2ПК-7 - применяет при решении задач профессиональной деятельности специализированное программное обеспечение и методы искусственного интеллекта	Не применяет при решении задач профессиональной деятельности и специализированное программное обеспечение и методы искусственного интеллекта	Демонстрирует поверхностное знание специализированного программного обеспечения и методов искусственного интеллекта для решения задач профессиональной деятельности	Демонстрирует знание специализированного программного обеспечения и методов искусственного интеллекта для решения задач профессиональной деятельности, но допускает незначительные ошибки	Демонстрирует полное и глубокое знание специализированного программного обеспечения и методов искусственного интеллекта при решении задач профессиональной деятельности
ИД-3ПК-7 - применяет современные цифровые технологии для создания баз знаний в предметной области.	Не применяет современные цифровые технологии для создания баз знаний в предметной области.	Испытывает трудности в процессе применения современных цифровых технологий для создания баз знаний в предметной области, допускает значительные ошибки в выборе	Испытывает некоторые сложности в процессе применения современных цифровых технологий для создания баз знаний в предметной области, допуская незначительные ошибки.	Грамотно осуществляет деятельность по созданию баз знаний в предметной области. Выбранные программно-технические средства в полной мере соответствуют планируемым результатам

		программно-технических средств.		решения профессиональных задач.
--	--	---------------------------------	--	---------------------------------

9.2 Критерии оценивания компетенций на защите выпускной квалификационной работы

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если этапы выполнения выпускной квалификационной работы реализованы своевременно; объем текста, количество использованных источников, степень самостоятельности, определяемая автоматическими системами поиска заимствований, объем работы и структура работы соответствуют требованиям; тема актуальна, соответствует направлению подготовки, раскрыта надлежащим образом; использованы полностью адекватные задачам источники, данные, методы исследования, понятийный аппарат, концептуальная основа исследования; автор достиг поставленных цели и задач исследования; на высоком уровне показаны новизна и практическая значимость работы; работа в достаточной степени самостоятельна, в ней присутствуют собственные выводы автора; на защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрировал свободное владение материалом по теме исследования, дал в достаточной степени развернутые обоснованные ответы на заданные вопросы, продемонстрировал хорошие навыки публичного выступления.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если этапы выполнения выпускной квалификационной работы реализованы своевременно; объем текста, количество использованных источников, степень самостоятельности, определяемая автоматическими системами поиска заимствований, объем работы и структура работы не в полной мере соответствуют требованиям; тема актуальна, соответствует направлению подготовки, раскрыта надлежащим образом; использованы полностью адекватные задачам дипломной работы источники, данные, методы исследования, понятийный аппарат, концептуальная основа исследования; автор достигает поставленных цели и задач исследования, однако новизна и практическая значимость работы показаны не полностью; работа в достаточной степени самостоятельна, в ней присутствуют собственные выводы автора; на защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрировал свободное владение материалом по теме исследования, но не дал в достаточной степени развернутые обоснованные ответы на заданные вопросы, продемонстрировал неплохие навыки публичного выступления.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если этапы выполнения выпускной квалификационной работы реализованы не своевременно; объем текста, количество использованных источников, степень самостоятельности, определяемая автоматическими системами поиска заимствований, объем работы и структура работы не в полной мере соответствуют требованиям; тема актуальна, однако частично соответствует направлению подготовки, не раскрыта надлежащим образом; использованы ограниченно адекватные задачам источники, данные, методы исследования, понятийный аппарат, концептуальная основа исследования; автор с трудом достигает поставленных цели и задач исследования, новизна и практическая значимость работы показаны не полностью; работа не в достаточной степени самостоятельна, но в ней присутствуют собственные выводы автора; на защите выпускной квалификационной работы обучающийся не продемонстрировал свободное владение материалом по теме исследования, но дал в достаточной степени развернутые обоснованные ответы на заданные вопросы, продемонстрировал неплохие навыки публичного выступления.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если этапы выполнения выпускной квалификационной работы не реализованы должным образом; объем текста, количество использованных источников, степень самостоятельности, определяемая автоматическими системами поиска заимствований, структура работы не соответствуют требованиям; тема не соответствует направлению подготовки, раскрыта недостаточно или не раскрыта; использованы неадекватные задачам источники, данные, методы исследования, понятийный аппарат, концептуальная основа исследования; автор не достигает или частично достигает поставленных цели и задач исследования, новизна и практическая значимость работы показаны на низком уровне; работа несамостоятельна; на защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрировал неудовлетворительное владение материалом по теме исследования, не смог дать или дал некорректные ответы на заданные вопросы, продемонстрировал отсутствие навыков публичного выступления.

9.3 Описание шкалы оценивания

Защита выпускной квалификационной работы оценивается по 5-балльной системе.

10. Приложения

Приведены в соответствии с Положением о порядке выполнения выпускных квалификационных работ в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет».

Приложения

Приложение 1

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Психолого-педагогический факультет
Кафедра социальной психологии и психологии безопасности

Утверждена распоряжением по факультету
от _____ 20__ год № _____
Выполнена по заявке организации
(предприятия)

Допущена к защите
« » июня 20__ года
Зав. кафедрой (название кафедры)
(уч. степень, уч звание, ФИО зав.
каф.)

(подпись зав. кафедрой)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(наименование дипломной работы)

Рецензенты:

(ФИО)

(ученая степень, звание, должность)

(Подпись)

Выполнил (а):

(ФИО)
студент(ка) (ФИО) курса, группы
направления подготовки /специальности
направленность (профиль) / специализации
формы обучения

(Подпись)

Нормоконтролер:

(ФИО)

(ученая степень, звание, должность)

(Подпись)

Руководитель:

(ФИО)

(ученая степень, звание, должность)

(Подпись)

Дата защиты:

« ___ » _____ 20__ г.

Оценка _____

Ставрополь, 20__

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет
Кафедра
Направление подготовки
Направленность (профиль)

«УТВЕРЖДАЮ»
Зав. кафедрой

подпись, инициалы, фамилия
« ____ » _____ 20__ г.

ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ

Студент _____ группа _____

1. Тема _____
Утверждена распоряжением по факультету от _____ № _____
2. Срок представления работы к защите « ____ » _____ 20__ г.
3. Исходные данные для исследования _____

4. Содержание дипломной работы:

- 4.1. _____
4.2. _____
4.3. _____
4.4. _____

4.5 Другие разделы дипломной работы _____

Приложения _____

Дата выдачи задания: _____

Руководитель работы _____

(подпись)

Консультанты по разделам _____

(подпись)

Задание к исполнению принял « ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет
Кафедра
Направление подготовки
Направленность (профиль)

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Фамилия, имя, отчество: _____
Тема ВКР: _____
Руководитель: _____
Консультанты: _____

	Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения работы	Примечание

Научный руководитель: _____
(подпись)

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

« ___ » _____ 20__ г.

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет
Кафедра

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ
о работе в период подготовки выпускной квалификационной работы**

Студентка _____
направления подготовки _____
направленности (профиля) _____
над выпускной квалификационной работой на тему: _____

Руководитель выпускной квалификационной работы: _____

1. Заключение о степени соответствия ВКР теме, утвержденной распоряжением декана факультета, и заданию на ВКР: _____

2. Характеристика работы студента по выполнению выпускной квалификационной работы:

3. Оценка студента как специалиста: _____

Замечания руководителя: _____

4. Заключение и оценка ВКР (соответствует или не соответствует предъявляемым требованиям, рекомендуемая оценка: отлично, хорошо, удовлетворительно): _____

5. Заключение о допуске к защите в государственной экзаменационной комиссии: _____

«__» _____ 20__ г.

Подпись руководителя ВКР

РЕЦЕНЗИЯ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ

Фамилия, имя, отчество студента

выпускника ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»
Направление подготовки _____, направленность (профиль) _____

Тема выпускной квалификационной работы: _____

Дата представления выпускной квалификационной работы на рецензию «__» _____ 20__ г.

Дата возвращения выпускной квалификационной работы «__» _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и должность рецензента _____

Представленная на рецензирование выпускная квалификационная работа посвящена _____

Памятка рецензенту:

При рецензировании ВКР просим учесть, что рецензия должна содержать заключения:

- об актуальности темы;
- о степени обоснованности темы и соответствия выполненной выпускной квалификационной работы заданию;
- целесообразности постановки задач исследования;
- уровне и качестве теоретической и научно-исследовательской проработки проблемы;
- полноте и проблемности вносимых предложений по рассматриваемой проблеме;
- объеме экспериментальных исследований и возможности внедрения в производство;
- характеристике каждого раздела работы /проекта и степени использования выпускником последних достижений науки и техники;
- оценке качества пояснительной записки и графической части;
- перечне положительных качеств ВКР и основных недостатках; критические замечания;
- теоретической и практической значимости работы;
- о степени самостоятельности разработки; - об уровне освоения компетенций и готовности выпускника к практической деятельности; - дать общую оценку выпускной квалификационной работы

«__» _____ 20__ г.

Подпись рецензента

РАЗРЕШЕНИЕ
на размещение выпускной квалификационной работы бакалавра/магистерской
диссертации
в электронно-библиотечной системе «Фолиант»

1. Я, _____, являющаяся студенткой _____ психолого-педагогического факультета направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль) «Конфликт-менеджмент», группы _____ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (далее - ФГАОУ ВО СКФУ), разрешаю ФГАОУ ВО СКФУ безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу (бакалавра) на тему: «_____» в сети Интернет в электронно-библиотечной системе АИБС «Фолиант», расположенном по адресу <http://catalog.ncfu.ru>

2. Я подтверждаю, что Выпускная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

3. Я понимаю, что размещение Выпускной работы в электронно-библиотечной системе не позднее чем через 1 (один) год с момента подписания мною настоящего разрешения означает заключение между мной и ФГАОУ ВО СКФУ лицензионного договора на условиях, указанных в настоящем разрешении.

4. Я сохраняю за собой исключительное право на Выпускную работу.

5. Настоящее разрешение является офертой в соответствии со статьей 435 Гражданского кодекса Российской Федерации. Размещение Выпускной работы на Интернет-портале является акцептом в соответствии со статьей 438 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Дата «__» _____ 20__ г. _____
(подпись)

УТВЕРЖДАЮ: _____

«__» _____ 20__ г.

МП

Акт
об использовании (внедрении) выводов и предложений автора выпускной
квалификационной работы студента(ки) _____
в организации (на предприятии) _____

(наименование организации (предприятия))

в лице _____

(должность и ФИО)

с _____ одной стороны, и студента (ки) СКФУ

(ФИО)

с другой стороны, составили настоящий акт об использовании (внедрении) результатов
выпускной квалификационной работы на тему _____

При внедрении предложений (использовании выводов) выпускной квалификационной
работы достигнуты следующие основные результаты: _____

Представители организации:

Студент (ка):

подпись *расшифровка подписи*

подпись *расшифровка подписи*

подпись *расшифровка подписи*

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Резолюция зав. кафедрой

Зав. кафедрой

Студента

(Ф.И.О. полностью)

группы направления подготовки

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу утвердить тему выпускной квалификационной работы

Тема выбрана:

1. Из перечня тем выпускных квалификационных работ, предлагаемых обучающимся направления подготовки _____ в 20__ году, утвержденного Ученым советом института (протокол от № _____);

2. По заявке предприятия (организации) _____
название предприятия (организации)

3. Тема предложена мною, так как _____
обоснование целесообразности

разработки данной темы для практического применения в соответствующей области

профессиональной деятельности

Руководителем прошу утвердить _____
уч. степень, уч. звание, должность, Ф.И.О. руководителя

« » 20 г. (подпись студента)

СОГЛАСОВАНО:

руководитель выпускной квалификационной работы _____
(подпись, ФИО, должность)

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Выпускная квалификационная работа № _____

Студента _____

Направления подготовки _____

направленность (профиль) _____

Группы _____

Защищена _____
(дата защиты)

Распоряжение об утверждении темы ВКР от «__» __20__ г. № _____

Подпись и Ф.И.О. лица, принявшего документы на кафедру _____

Заведующему кафедрой

_____ (название кафедры)

_____ (Ф.И.О.)

студента _____

_____ (Ф.И.О. полностью)

группы _____

направления подготовки _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу утвердить тему выпускной квалификационной работы (комплексной работы):

_____ раздел _____

Тема выбрана:

1. Из перечня тем выпускных квалификационных работ, предлагаемых обучающимся направления подготовки _____ в 20__ году, утвержденного Ученым советом института (протокол от № _____);

2. По заявке предприятия (организации) _____
название предприятия (организации)

3. Тема предложена мною, так как _____
обоснование целесообразности

_____ разработки данной темы для практического применения в соответствующей области

_____ профессиональной деятельности

Руководителем прошу утвердить _____
уч. степень, уч. звание, должность, Ф.И.О. руководителя

«_____» _____ 20__ г.

_____ (подпись студента)

СОГЛАСОВАНО: руководитель (координатор) выпускной квалификационной работы (комплексной работы) _____

_____ (подпись, ФИО, должность)

СОГЛАСОВАНО: руководитель раздела выпускной квалификационной работы (комплексной работы) _____

_____ (подпись, ФИО, должность)

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное
государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет _____
Кафедра _____
Направление подготовки _____
Направленность (профиль) _____

«УТВЕРЖДАЮ»
Зав. кафедрой

подпись, инициалы, фамилия
«_____» _____ 20__ г.

**ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
(КОМПЛЕКСНАЯ РАБОТА)**

1. Тема выпускной квалификационной работы (комплексной работы) _____
2. Тема раздела выпускной квалификационной работы (комплексной работы) _____

Утверждена распоряжением по факультету от «_____» _____ 20__ г. № _____

Студент _____ Группа _____

Направление подготовки _____
Направленность (профиль) _____

2.1. Исходные данные для проектирования

2.2. Структура и содержание выпускной квалификационной работы (комплексной работы) по теме _____

Структурный элемент ВКР (КР) / этап ГИА	Содержание	Компетенции по направлению подготовки _____
1	2	3
Титульный лист, задание		
Содержание		
Введение		
1 Разделы ВКР		
1.1		
1.2		
...		

Заключение		
Список использованных источников		
Защита ВКР		

Дата выдачи задания _____

Руководитель (координатор) работы _____

подпись

инициалы, фамилия

Руководитель раздела выпускной квалификационной работы (комплексной работы)

подпись инициалы, фамилия

Консультанты по: _____ разделу _____

подпись

инициалы, фамилия

по _____ разделу _____

подпись

инициалы, фамилия

по _____ разделу _____

подпись

инициалы, фамилия

Задание принял к исполнению: _____

подпись, дата

инициалы, фамилия

3. Тема раздела выпускной квалификационной работы (комплексной работы) _____

Утверждена распоряжением по институту (филиалу) от «__» _____ 20__ г. № _____

Студент _____ Группа _____

Направление подготовки _____

Направленность (профиль) _____

3.1. Исходные данные для проектирования

3.2. Структура и содержание выпускной квалификационной работы (комплексной работы) по теме _____

Структурный элемент ВКР (КР)/ этап ГИА	Содержание	Компетенции по направлению подготовки _____
1	2	3
Титульный лист, задание		
Содержание		
Введение		
I Разделы ВКР		
I.1		
I.2		
...		
Заключение		
Список использованных источников		
Защита ВКР		

4. Срок представления выпускной квалификационной работы (комплексной работы) к

защите

«_____» _____ 20__г.

Дата выдачи задания _____

Руководитель (координатор) выпускной квалификационной работы (комплексной работы)

подпись

инициалы, фамилия

Руководитель раздела выпускной квалификационной работы (комплексной работы)

подпись

инициалы, фамилия

Консультанты по: _____ разделу _____

подпись

инициалы, фамилия

по _____ разделу _____

подпись

инициалы, фамилия

по _____ разделу _____

подпись

инициалы, фамилия

Задание принял к исполнению: _____

подпись, дата

инициалы, фамилия

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное
государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институты (филиалы), факультеты _____
Кафедры _____

Утверждена приказом проректора по учебной работе от «__» _____ 20__ г. № _____ организации (предприятия) _____

Допущена к защите «__» _____ 20__ г. Зав. кафедрой (название кафедры) (уч. степень, уч звание, ФИО зав. каф.) _____

_____ (подпись зав. кафедрой)
Зав. кафедрой (название кафедры) (уч. степень, уч. звание, ФИО зав. каф.) _____

_____ (подпись зав. кафедрой)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (КОМПЛЕКСНАЯ РАБОТА)

_____ (общая тема комплексной работы)

Руководитель (координатор) выпускной квалификационной работы (комплексной работы) _____

_____ (Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

Раздел: _____

Выполнил: _____

Руководитель: _____

_____ (Ф.И.О.)
звание,
студент _____ курса, группы _____
направления подготовки _____
направленность (профиль) _____
_____ формы обучения

_____ (Ф.И.О., ученая степень,
должность)
_____ (подпись)

Рецензент _____

_____ (Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

_____ (подпись)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институты (филиалы), факультеты _____
Кафедра _____

Утверждена приказом проректора по учебной работе от «___» _____ 20__ г. № _____
Выполнена по заявке организации (предприятия)

Допущена к защите «___» _____ 20__ г.
Зав. кафедрой (название кафедры) (уч. степень, уч звание, ФИО зав. каф.)

(подпись зав. кафедрой)
Зав. кафедрой (название кафедры) (уч. степень, уч. звание, ФИО зав. каф.)

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
(КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЕ) НА ТЕМУ:**

(общая тема выпускной квалификационной работы (комплексной работы))

Руководитель (координатор) выпускной квалификационной работы (комплексной работы) _____

(Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

Раздел: _____

Выполнил: _____

Руководитель: _____

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О.)

студент _____ курса, группы _____
направления подготовки _____

(Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

направленность (профиль) _____
_____ формы обучения

(подпись)

Рецензент _____

(Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

(подпись)

Раздел: _____

Выполнил: _____ Руководитель: _____

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

студент _____ курса, группы _____
направления подготовки /специальности _____

Рецензент: _____

направленность (профиль) / специализация _____ (Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)
_____ формы обучения _____

(подпись)

Консультанты по разделам:

наименование раздела

подпись, инициалы, фамилия

наименование раздела

подпись, инициалы, фамилия

наименование раздела

подпись, инициалы, фамилия

наименование раздела

подпись, инициалы, фамилия

наименование раздела

подпись, инициалы, фамилия

Нормоконтролер:

_____ (Ф.И.О. руководителя раздела)

_____ (ученая степень, звание, должность)

_____ (подпись)

Нормоконтролер:

_____ (Ф.И.О. руководителя раздела)

_____ (ученая степень, звание, должность)

_____ (подпись)

Дата защиты

« _____ » _____ 20__ г.

Оценка _____

Ставрополь, 20__ г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институты (филиалы), факультеты
Кафедра _____

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ РАЗДЕЛА
выпускной квалификационной работы (комплексной работы) о работе в период
подготовки**

студента _____

фамилия, имя, отчество студента

направления подготовки / специальности _____

направленности (профиля) / специализации _____

над выпускной квалификационной работой (комплексной работой) на тему _____

Руководитель раздела выпускной квалификационной работы (комплексной работы)

фамилия, имя, отчество, ученая степень, звание и должность

1. Заключение о степени соответствия ВКР (комплексной работы) теме, утвержденной проректором по направлению, и заданию на ВКР (комплексной работы) _____

2. Характеристика работы студента в период подготовки выпускной квалификационной работы (комплексной работы)

3. Оценка студента как специалиста

4. Замечания руководителя раздела _____

5. Заключение и оценка ВКР (соответствует или не соответствует предъявляемым требованиям, заключение об уровне освоения компетенций, рекомендуемая оценка: отлично, хорошо, удовлетворительно): _____

6. Заключение о допуске к защите в государственной экзаменационной комиссии _____

«__» _____ 20____ г. Подпись руководителя раздела ВКР (комплексной работы)

Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Копинг-стратегии и стрессоустойчивость студентов различных направлений в условиях конфликтного взаимодействия.
2. Технологии фасилитации в урегулировании конфликтов в организации.
3. Психологические условия успешного разрешения конфликтов.
4. Влияние стиля руководства на социально-психологический климат в коллективе.
5. Внутриличностные конфликты как фактор эскалации межличностных конфликтов.
6. Психологические подходы в выборе брачного партнера в молодежной среде.
7. Оптимизация управленческих решений по разрешению конфликтов в организации.
8. Психологические условия конструктивного разрешения конфликтов между руководителем и подчиненными.
9. Роль мотивации в повышении эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации.
10. Исследование психологических защит личности у сотрудников органов МВД России.
11. Разрешение конфликтов в социальной сфере.
12. Психологическая профилактика межличностных конфликтов в студенческой среде.
13. Исследование роли эмоциональной компетентности в выборе стратегии поведения в конфликтной ситуации.
14. Особенности саморегуляции и копинг-стратегий подростков в конфликтных ситуациях.
15. Психологические особенности поведения в конфликте молодежи с различной этнической идентичностью.
16. Психологические условия предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов.
17. Прогнозирование конфликтов и методы их разрешения в трудовом коллектив.
18. Методы разрешения конфликтов в образовательной среде.
19. Индивидуально-психологические особенности конфликтных личностей.
20. Деятельность психолога по профилактике внутригрупповых конфликтов.
21. Влияние акцентуированных черт характера студента на его конфликтность в группе.
22. Психологические условия предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в современной организации.
23. Влияние личностных особенностей сотрудника на его конфликтность в коллективе.
24. Влияние локуса контроля сотрудника на стратегию его поведения в конфликтных ситуациях.
25. Психологические условия профилактики межличностных конфликтов среди учащихся.
26. Механизмы психологической защиты как способ разрешения внутриличностного конфликта.
27. Взаимосвязь характера супружеских конфликтов и стажа семейной жизни.
28. Влияние социально-психологического окружения на формирование конфликтности подростков.
29. Особенности проявления защитных механизмов у участников конфликта.
30. Особенности внутриличностных конфликтов при разводе супругов зрелого возраста.
31. Психологические условия конструктивного разрешения конфликтов между руководителем и подчиненными.

32. Внутриличностный конфликт как фактор проблемной нагруженности в ситуации развода.
33. Психологические условия разрешения межличностных конфликтов у супругов.
34. Социально-психологические факторы конфликтности персонала в контексте реализации карьерных планов.
35. Психологические особенности поведения в конфликте молодежи с различной этнической идентичностью.
36. Психологические факторы детерминации семейных конфликтов.
37. Личностная конфликтность руководителя как фактор деструкции межличностных отношений в организации.
38. Влияние личностной конфликтности менеджера на профессиональную оценку подчиненных.
39. Психологические факторы конфликтного взаимодействия в системе «педагог-ученик».
40. Конфликтность как фактор агрессивности подростков.
41. Психологические условия профилактики межличностных конфликтов среди учащихся.
42. Психологические условия предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в современной организации.
43. Развитие конфликтологической компетентности студентов в процессе социально-психологического тренинга.
44. Влияние стиля семейного воспитания на конфликтность личности.
45. Гендерные и этнические стереотипы как источник конфликта в молодежной среде.
46. Способы профилактики и разрешения внутриорганизационных конфликтов (на примере конкретного предприятия).