

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 26.04.2024 09:46:07
Уникальный программный ключ:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт сервиса и отраслевого управления
Кафедра маркетинга и муниципального управления

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИСОУ
А.В. Воронин

«23 июня 2022 г.

ПРОГРАММА
государственной итоговой аттестации
выпускников по направлению подготовки
37.03.02 Конфликтология

Направленность (профиль): Организационно-управленческие конфликты
Квалификация: бакалавр

РАЗРАБОТАЛ

Заведующий кафедрой МиМУ

_____ (подпись)

М.Л. Белоножко

«22» июня 2022 г.

Рассмотрено на заседании Учёного совета

Института сервиса и отраслевого управления

Протокол от «23» июня 2022 г. № 9

Секретарь _____ Н.Н. Александровна

1. Общие положения

1.1. Целью государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников, освоивших основную профессиональную образовательную программу высшего образования (ОПОП ВО) по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология (направленность: Организационно-управленческие конфликты), является установление уровня развития и освоения выпускником компетенций и качества его подготовки к профессиональной деятельности в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от «29» июля 2020 г. № 840, ОПОП ВО, разработанной в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Тюменский индустриальный университет».

1.2. ГИА по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология (направленность: Организационно-управленческие конфликты) включает следующие виды аттестационных испытаний:

- государственный экзамен (ГЭ), позволяющий выявить и оценить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач в соответствии с областями, сферами и типами задач профессиональной деятельности, установленными ОПОП ВО.

- защита выпускной квалификационной работы (ВКР) по одной из тем, отражающих актуальную проблематику профессиональной деятельности в сфере конфликтологии.

Объем ГИА составляет 9 з.е. (6 недель), из них:

ГЭ, включая подготовку к экзамену и сдачу экзамена – 3 з.е. (2 недели) 108 часов, в том числе контактная работа (установочные лекции и консультации перед экзаменом) – 10 часов;

ВКР, включая подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы (ВКР) – 6 з.е. (4 недели) 216 часов, в том числе контактная работа (консультации с руководителем и консультации по разделам ВКР) – 6 часов.

1.3. Характеристика профессиональной деятельности выпускников

Таблица 1

Квалификация	Область профессиональной деятельности	Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Объекты профессиональной деятельности (или области знаний)
Основная квалификация	07Административно-управленческая и офисная деятельность (в сферах: альтернативного урегулирования споров с участием посредника; управления персоналом)	научно-исследовательский	– анализировать с применением современных теоретических подходов закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества и осуществлять поиск возможных альтернативных технологий по предупреждению, разрешению и	– основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования; – анализ конфликтного взаимодействия в обществе, социальных группах, между индивидами, общностями и индивидами; – технологии

			<p>управлению конфликтов и поддержанию конструктивного взаимодействия;</p> <p>– применять результаты исследования для составления отчетов и научных публикаций.</p>	<p>предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления конструктивного взаимодействия и партнерства.</p>
		<p>диагностический</p>	<p>– осуществлять сбор, обработку, анализ и презентацию информации о конфликтах, технологиях урегулирования конфликта и поддержания конструктивных отношений;</p> <p>– применять навыки аналитического мышления и научных подходов к изучаемой проблеме и оценке эффективности технологий управления конфликтами;</p> <p>– обрабатывать данные с применением средств вычислительной техники и проведение мониторинга эффективности технологий урегулирования конфликтов в организационно-управленческой сфере.</p>	<p>– конфликтные и мирные способы взаимодействия в различных сферах жизни общества;</p> <p>– основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования;</p> <p>– анализ конфликтного взаимодействия в обществе, социальных группах, между индивидами, общностями и индивидами, общностями и индивидами.</p>
		<p>организационно-управленческий</p>	<p>– организовывать конструктивные социальные взаимодействия, минимизировать конфликтный потенциал решений в управлении;</p> <p>– участвовать в планировании и организации социального взаимодействия с целью минимизации конфликтного потенциала в организационно-</p>	<p>– основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования;</p> <p>– технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления</p>

			<p>управленческой деятельности, в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</p> <ul style="list-style-type: none"> – способствовать разработке эффективных каналов связи руководства с персоналом организации в целях информирования, повышения коммуникационной культуры и конфликтологической компетентности. 	<p>конструктивного взаимодействия и партнерства;</p> <ul style="list-style-type: none"> – технологии урегулирования конфликтов посредством переговоров, медиации и фасилитации.
		<p>Переговорный и медиационный</p>	<ul style="list-style-type: none"> – использовать альтернативные технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира (переговоры и медиацию), разрабатывать мирные практики межличностного и социального взаимодействия, на основе методов, способов, приемов, техник предупреждения и разрешения конфликтов; – способствовать развитию средств и методов реализации альтернативных технологий урегулирования конфликтов, участие в организации работы проектных команд, участие в интерактивных и публичных мероприятиях. 	<ul style="list-style-type: none"> – технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления социального мира и партнерства; – технологии урегулирования конфликтов посредством переговоров, медиации и фасилитации; – экспертно-консалтинговые способы, методы, техники и приемы урегулирования конфликтов и поддержания мира.

	<p>06 Связь, информационные и коммуникационные технологии (в сферах: психолого-конфликтологического сопровождения информационно-коммуникационного пространства и обеспечения психологической безопасности информационной среды, включая интернет-контент и средства массовой информации; связей с общественностью (PR))</p>	<p>организационно-управленческий</p>	<p>– участвовать в планировании и организации социального взаимодействия с целью минимизации конфликтного потенциала в организационно-управленческой деятельности, в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</p> <p>– способствовать разработке эффективных каналов связи руководства с персоналом организации в целях информирования, повышения коммуникационной культуры и конфликтологической компетентности</p>	<p>– технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления конструктивного взаимодействия и партнерства;</p> <p>– технологии урегулирования конфликтов посредством переговоров, медиации и фасилитации.</p>
		<p>организационно-управленческий</p>	<p>– участвовать в организации управленческих процессов в органах публичной власти, общественных, профессиональных, творческих и религиозных организациях, коммерческих организациях, СМИ;</p> <p>- обеспечивать организацию взаимодействия органов публичной власти, коммерческих и некоммерческих организаций, СМИ и населения.</p>	<p>– процессы формирования и реализации управленческих и политических решений, направленных на совершенствование государственных и социальных институтов и процессов взаимодействия между ними;</p> <p>– технологии организации управленческих процессов в органах государственной власти и местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих</p>

1.4. Требования к результатам освоения ОПОП ВО.

В результате освоения основной образовательной программы у выпускников сформированы компетенции:

- универсальные (УК), общепрофессиональные компетенции (ОПК), установленные ФГОС ВО;

-самостоятельно установленные профессиональные компетенции (ПКС), установленные ОПОП ВО.

2. Результаты освоения ОПОП ВО, проверяемые в ходе ГИА

2.1. В ходе ГИА проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций, установленных ОПОП ВО:

Универсальные компетенции выпускников (УК) и индикаторы их достижения.

Таблица 2

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	УК-1.1. Осуществляет выбор актуальных российских и зарубежных источников, а так же поиск, сбор и обработку информации, необходимой для решения поставленной задачи УК-1.2. Систематизирует и критически анализирует информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3. Использует методики системного подхода при решении поставленных задач.
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	УК-2.1. Проводит анализ поставленной цели и формулирует совокупность взаимосвязанных задач, которые необходимо решить для ее достижения. УК-2.2. Выбирает оптимальный способ решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.3. Анализирует действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие область профессиональной деятельности.
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	УК-3.1. Осознает функции и роли членов команды, собственную роль в команде. УК-3.2. Устанавливает контакты в процессе социального взаимодействия. УК-3.3. Выбирает стратегию поведения в команде в зависимости от условий.
Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке (ах).	УК-4.1. Демонстрирует умение вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах на государственном языке УК-4.2. Демонстрирует умение вести обмен деловой информацией в устной и письменной формах не менее чем на одном иностранном языке УК-4.3. Использует современные информационно-коммуникационные средства в процессе деловой коммуникации

Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.	<p>УК-5.1. Понимает закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте.</p> <p>УК-5.2. Понимает и воспринимает разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.</p> <p>УК-5.3. Демонстрирует навыки общения в мире культурного многообразия с использованием этических норм поведения.</p>
Самоорганизация и саморазвитие (в т.ч. здоровьесбережение)	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	<p>УК-6.1. Эффективно управляет собственным временем.</p> <p>УК-6.2. Планирует траекторию своего профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации.</p> <p>УК-6.3. Использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.</p>
	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	<p>УК-7.1. Понимает роль и значение физической культуры и спорта в жизни человека и общества.</p> <p>УК-7.2. Применяет на практике разнообразные средства физической культуры и спорта, туризма для сохранения и укрепления здоровья и психофизической подготовки.</p> <p>УК-7.3. Использует средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни.</p>
Безопасность жизнедеятельности	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.	<p>УК-8.1. Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека.</p> <p>УК-8.2. Поддерживает безопасные условия жизнедеятельности, выявляет признаки, причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций.</p> <p>УК-8.3. Оценивает вероятность возникновения потенциальной опасности и принимает меры по ее предупреждению.</p>
Инклюзивная компетентность	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.	<p>УК-9.1. Формулирует понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах</p> <p>УК-9.2. Планирует и осуществляет профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p> <p>УК-9.3. Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p>
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	<p>УК-10.1. Понимает основные законы и закономерности функционирования экономики, необходимые для решения профессиональных задач.</p> <p>УК-10.2. Применяет экономические знания при выполнении практических задач; принимает</p>

		<p>обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.</p> <p>УК-10.3. Использует основные положения и методы экономических наук при решении профессиональных задач.</p>
Гражданская позиция	УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.	<p>УК-11.1. Понимает значение основных правовых категорий, сущность коррупционного поведения, причины возникновения, степень влияния на развитие общества.</p> <p>УК-11.2. Демонстрирует знание законодательства, а также антикоррупционных стандартов поведения, уважение к праву и закону</p> <p>УК-11.3. Идентифицирует и оценивает коррупционные риски, проявляет нетерпимое отношение к коррупционному поведению.</p>

Общепрофессиональные компетенции выпускников (ОПК) и индикаторы их достижения.

Таблица 3

Наименование категории (группы) ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК
Научное исследование и оценка	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.	<p>ОПК-1.1. Применяет принципы и методы научного исследования конфликтов.</p> <p>ОПК-1.2. Использует основы анализа и интерпретации эмпирических данных.</p> <p>ОПК-1.3. Выстраивает междисциплинарные связи для решения задач профессиональной деятельности.</p> <p>ОПК-1.4. Использует методы и формы аргументированного изложения результатов проведенного исследования.</p>
Диагностика и экспертиза	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.	<p>ОПК-2.1. Понимает принципы и подходы к анализу конфликтных ситуаций.</p> <p>ОПК-2.2. Применяет основные методы, способы и средства получения и переработки информации о конфликтах для решения профессиональных задач.</p> <p>ОПК-2.3. Использует структурный анализ конфликта и оценку его динамики для подготовки экспертного заключения.</p> <p>ОПК-2. 4. Учитывает динамику, потенциал и последствия конфликтных ситуаций.</p>

Профилактика	ОПК-3. Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия.	<p>ОПК-3.1. Использует основы проектного управления.</p> <p>ОПК-3.2. Выстраивает работу с документацией и организационными ресурсами для укрепления мирного взаимодействия.</p> <p>ОПК-3.3. Имеет навыки оценки последствий реализации программ, направленных на снижение уровня конфликтности в социальных сообществах.</p> <p>ОПК-3.4. Применяет способы сохранения и развития мирного взаимодействия в системе социальной безопасности.</p>
Разрешение конфликтов	ОПК-4. Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений.	<p>ОПК-4.1.Использует теорию, методы и инструментарий регулирования конфликтов.</p> <p>ОПК-4.2. Способен анализировать ситуацию конфликта; диагностировать конфликт, выбирать способы работы с ним.</p> <p>ОПК-4.3. Планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, способен реализовывать ее, в том числе по формированию социально-партнерских отношений.</p> <p>ОПК-4.4. Применяет процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия.</p>
	ОПК-5. Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами.	<p>ОПК-5.1. Использует специфику организации и проведения переговоров.</p> <p>ОПК-5.2. Применяет технологии медиации, техники Конфликтологического консультирования.</p> <p>ОПК-5.3. Организует и проводит переговоры с использованием технологий профессиональной интервенции в конфликте.</p>
Супервизия	ОПК-6. Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией.	<p>ОПК-6.1. Применяет информацию о новых научных открытиях в различных, в том числе смежных, областях знания, способствующих повышению профессионального уровня.</p> <p>ОПК-6.2. Изучает новые методы исследования; адекватно воспринимает свои недочеты в профессиональной деятельности.</p> <p>ОПК-6. 3. Уточняет свои компетенции, в том числе за счет работы под супервизией.</p>
Администрирование (организация и управление)	ОПК-7. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры.	<p>ОПК-7.1. Использует особенности коммуникационной инфраструктуры и корпоративной культуры организации.</p> <p>ОПК-7.2. Учитывает специфику принятия решений, их возможные негативные последствия, особенности конструктивного сопровождения инновационной деятельности.</p> <p>ОПК-7.3. Создает атмосферу доверия, взаимопомощи в коллективе и формирует основы конструктивного взаимодействия.</p>

		ОПК-7.4. Способен предупреждать, разрешать и управлять конфликтами в организации, соблюдая этические и правовые нормы.
Информационно-коммуникативные технологии для профессиональной деятельности	ОПК-8. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-8.1. Использует основы информационных технологий. ОПК-8.2. Применяет принципы их использования для решения профессиональных задач. ОПК-8.3. Использует полученные результаты исследований в решении задач профессиональной деятельности.

Самостоятельно определяемые профессиональные компетенции выпускников (ПКС) и индикаторы их достижения.

Таблица 4

Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование ПКС	Код и наименование индикатора достижения ПКС
<p>– анализировать с применением современных теоретических подходов закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества и осуществлять поиск возможных альтернативных технологий по предупреждению, разрешению и управлению конфликтов и поддержанию конструктивного взаимодействия;</p> <p>– применять результаты исследования для составления отчетов и научных публикаций.</p>	<p>– основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования;</p> <p>– анализ и экспертиза конфликтного взаимодействия в обществе, социальных группах, между индивидами, общностями и индивидами;</p> <p>– технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления социального мира и партнерства.</p>	<p>ПКС-1. Способен проводить исследования по проблемам конфликтного и мирного взаимодействия, анализировать конфликты с использованием различных методологических и теоретических подходов, определять детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия.</p>	<p>ПКС-1.1. Использует теории конфликтологии, общенаучные методы анализа конфликтного и мирного взаимодействия, технологии эмпирических исследований и их обработки.</p> <p>ПКС-1.2. Применяет правовые основы хранения, переработки и представления информации для решения профессиональных и социально значимых задач.</p> <p>ПКС-1.3. Использует необходимое программное обеспечение и нормативную документацию для составления научно-технических отчетов, публикаций и иной документации.</p>
<p>– осуществлять сбор, обработку, анализ и презентацию информации о конфликтах, технологиях урегулирования конфликта и поддержания конструктивных отношений;</p> <p>– применять навыки аналитического мышления и научных подходов к изучаемой проблеме и оценке эффективности</p>	<p>– конфликтные и мирные способы взаимодействия в различных сферах жизни общества;</p> <p>– основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования;</p> <p>– анализ конфликтного взаимодействия в обществе, социальных</p>	<p>ПКС-2. Способен диагностировать эволюцию предмета конфликта, природу конфликта, его структуру, вид, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможные способы работы с ними, условия, обеспечивающие предупреждение,</p>	<p>ПКС-2. 1. Диагностирует существенные характеристики конфликта и его типологические особенности.</p> <p>ПКС-2.2. Анализирует Причины возникновения ,структуру и динамику конфликта.</p> <p>ПКС-2.3. Применяет специфику урегулирования конфликтного</p>

<p>технологий управления конфликтами; – обрабатывать данные с применением средств вычислительной техники и проведение мониторинга эффективности технологий урегулирования конфликтов в организационно-управленческой сфере.</p>	<p>группах, между индивидами, общностями и индивидами, общностями и индивидами.</p>	<p>разрешение и управление конфликтным и мирным взаимодействием.</p>	<p>взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности.</p> <p>ПКС-2.4. Использует основы и последствия функционирования коммуникаций в общественной и профессиональной среде, принципы организации и оценки эффективности коммуникационных компаний по формированию бесконфликтного взаимодействия.</p>
<p>– организовывать конструктивные социальные взаимодействия, минимизировать конфликтный потенциал решений в управлении; – участвовать в планировании и организации социального взаимодействия с целью минимизации конфликтного потенциала в организационно-управленческой деятельности, в создании благоприятного психологического климата в коллективе; – способствовать разработке эффективных каналов связи руководства с персоналом организации в целях информирования, повышения коммуникационной культуры и конфликтологической компетентности.</p>	<p>– основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, состояние субъектов конфликтов и технологий урегулирования; – технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления конструктивного взаимодействия и партнерства; – технологии урегулирования конфликтов посредством переговоров, медиации и фасилитации.</p>	<p>ПКС-3. Способен организовывать адаптацию и стажировку персонала.</p>	<p>ПКС-3. 1. Способствует формированию условий адаптации и стажировок персонала.</p> <p>ПКС-3. 2. Использует порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок.</p> <p>ПКС-3.3. Рекомендует методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала, психологии труда.</p> <p>ПКС-3. 4. Анализирует эффективность мероприятий по адаптации и стажировке персонала.</p> <p>ПКС-3.5. Внедряет системы вовлечения работников в корпоративную культуру с целью соблюдения норм этики делового общения.</p>
		<p>ПКС-4. Способен реализовывать корпоративную социальную политику.</p>	<p>ПКС-4.1. Формулирует вопросы управления социальным развитием организации.</p> <p>ПКС-4. 2. Использует основы общей и социальной психологии, конфликтологии, социологии и психологии труда, нормы этики для реализации социальной</p>

			<p>политики в организации.</p> <p>ПКС-4.3. Определяет критерии и уровни удовлетворенности персонала.</p> <p>ПКС-4. 4. Разрабатывает предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной. политики.</p>
<p>– использовать альтернативные технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира (переговоры и медиацию), разрабатывать мирные практики межличностного и социального взаимодействия, на основе методов, способов, приемов, техник предупреждения и разрешения конфликтов;</p> <p>– способствовать развитию средств и методов реализации альтернативных технологий урегулирования конфликтов, участие в организации работы проектных команд, участие в интерактивных и публичных мероприятиях.</p>	<p>– технологии предупреждения управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления социального мира и партнерства;</p> <p>– технологии урегулирования конфликтов посредством переговоров, медиации и фасилитации;</p> <p>– экспертно-консалтинговые способы, методы, техники и приемы урегулирования конфликтов и поддержания мира.</p>	<p>ПКС-5. Способен в профессиональной деятельности организовать подготовку к процедуре медиации.</p>	<p>ПКС-5.1. Применяет принципы и последовательность процедуры медиации.</p> <p>ПКС-5. 2. Формирует и согласовывает со сторонами правила и регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p> <p>ПКС-5. 3. Использует техники и приемы оказания медиативной помощи.</p> <p>ПКС-5.4. Структурирует цели участников процедуры медиации; содействует сторонам в анализе выгод, издержек, последствий и возможностей событий/состояний.</p> <p>ПКС-5.5. Формулирует, уточняет, проясняет, разъясняет высказывания участников и сторон в процедуре медиации; обобщает и резюмирует высказывания участников в процедуре медиации.</p>
<p>– участвовать в планировании и организации социального взаимодействия с целью минимизации конфликтного потенциала в организационно-управленческой деятельности, в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</p> <p>– способствовать разработке эффективных каналов связи руководства</p>	<p>– технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления конструктивного взаимодействия и партнерства;</p> <p>– технологии урегулирования конфликтов посредством переговоров, медиации и фасилитации.</p>	<p>ПКС-6. Способность применять основные технологии маркетинговых коммуникаций при разработке и реализации коммуникационного продукта</p>	<p>ПКС-6.1. Использует маркетинговые технологии.</p> <p>ПКС-6.2. Уточняет структуру организации, зоны ответственности и функции подразделений.</p> <p>ПКС-6. 3. Использует современные информационно-коммуникационные технологии и специализированные</p>

<p>с персоналом организации в целях информирования, повышения коммуникативной культуры и конфликтологической компетентности.</p>			<p>программные продукты.</p> <p>ПКС-6.4. Проводит мониторинг появления новой или необходимой информации внутри организации, в сети Интернет и других источниках.</p> <p>ПКС-6.5. Обобщает статистическую и аналитическую информацию, характеризующую ситуацию на рынке продукции СМИ.</p>
<p>– участвовать в организации управленческих процессов в органах публичной власти, общественных, профессиональных, творческих и религиозных организациях, коммерческих организациях, СМИ;</p> <p>- обеспечивать организацию взаимодействия органов публичной власти, коммерческих и некоммерческих организаций, СМИ и населения.</p>	<p>– процессы формирования и реализации управленческих и политических решений, направленных на совершенствование государственных и социальных институтов и процессов взаимодействия между ними;</p> <p>– технологии организации управленческих процессов в органах государственной власти и местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих</p>	<p>ПКС-7 способен владеть навыками анализа, целеполагания, выработки методов и оценки эффективности разработки и реализации управленческих решений в различных отраслях и сферах деятельности</p> <p>ПКС-8. способность проводить комплексную региональную социально-экономическую диагностику</p> <p>ПКС-9 Способен применять научные концепции исследования и моделирования для обоснования стратегических решений по развитию отраслей и территорий</p>	<p>ПКС-7.1. Использует инструменты анализа, целеполагания, выработки методов управленческих решений в различных отраслях и сферах деятельности</p> <p>ПКС-7.2. Применяет методы оценки эффективности разработки и реализации управленческих решений в различных отраслях и сферах деятельности</p> <p>ПКС-8.1 Разрабатывает рекомендации по региональному социально-экономическому развитию</p> <p>ПКС-8.2 Использует методы и инструменты проведения исследований</p> <p>ПКС-9.1. Обосновывает направления деятельности стратегического планирования, организацию и контроль деятельности в сфере развития отраслей и территорий на различных уровнях управления</p>

2.2. В рамках проведения государственного экзамена проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций: УК-2, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, УК-9, УК-10, УК-11, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ПКС-1, ПКС-2, ПКС-3, ПКС-4, ПКС-5.

2.3. По итогам защиты выпускной квалификационной работы проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций: УК-1, УК-2, 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, ОПК-8, ПКС-1, ПКС-2, ПКС-3, ПКС-4, ПКС-5, ПКС-6, ПКС-7, ПКС-8, ПКС-9.

3. Государственный экзамен

3.1. Структура государственного экзамена.

Государственный экзамен включает ключевые и практически значимые вопросы по дисциплинам (модулям) обязательной части программы и части, формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплины (модули) обязательной части программы:

1. Жизненные стратегии и психология влияния.
2. История конфликтологии.
3. Методология и методы современной конфликтологии.
4. Психология безопасности.
5. Психология конфликта.
6. Технологии урегулирования конфликтов.
7. Социология конфликта.

Дисциплины (модули) части программы, формируемой участниками образовательных отношений:

1. Политическая конфликтология
2. Конфликтологическое консультирование
3. PR-технологии урегулирования конфликтов
4. Экономическая конфликтология
5. Этноконфликтология
6. Юридическая конфликтология
7. Принятие решений в ситуации конфликта: методы и модели
8. Партиципативная фасилитация

3.2. Содержание государственного экзамена.

1. Жизненные стратегии и психология влияния. Предмет и объект конфликтологии. Понятие социального конфликта. Универсальность конфликта. Объективные и субъективные факторы конфликта. Движущие силы и мотивация конфликтов. Конфликты потребностей, интересов и ценностей. Участники конфликта, персонификация конфликта – лидеры, группа поддержки, идеологи. Декларируемые позиции, реальные побуждения и интересы в конфликте (ресурсы, власть, престиж). Предмет конфликта, зона разногласий. Действия участников конфликта. Способы протекания конфликта: конфронтация, соперничество, конкуренция. Исход конфликта. Влияние социальных установок на конфликтное поведение. Подходы к пониманию социальных установок: состояние сознания личности, процесс переживания социальной ценности объекта, результат преломления личностью социального опыта. Социальная установка и регуляция социального поведения личности. Типичные причины расхождения социальных установок и социального поведения. Влияние общения на конфликтное поведение. Общее и особенное в общении и взаимодействии людей. Основные стратегии поведения участников взаимодействия: содействие, противодействие и уклонение от взаимодействия. Психологические типы взаимодействия как сочетание различных стратегий его участников. Краткая характеристика сотрудничества, противоборства, взаимного избегания, однонаправленного содействия, однонаправленного противодействия, контрастного и компромиссного взаимодействия.

История конфликтологии. История становления и развития конфликтологии как науки. Понятие, цели и задачи конфликтологии как науки. Этапы становления конфликтологии. Специфика социальных процессов в древнем мире и зарождение конфликтологических идей. Развитие конфликтологической мысли в период Средневековья и в эпоху Возрождения. Новые

подходы к пониманию конфликтов в Новое время. Становление конфликтологии как науки в XIX веке. Развитие современной конфликтологии. Специфика взглядов на конфликты в России.

Методология и методы современной конфликтологии. Понятие методологии, метода, процедуры научного исследования. Принципы методологии. Методологические подходы к исследованию конфликтов: системный, субъектно-деятельностный, междисциплинарный, институциональный подходы. Общенаучные и специфические методы научных исследований. Социологические методы исследования: анкетирование, интервьюирование, экспертный опрос, фокус-группа. Психологические методы исследования: эксперимент, наблюдение, ивент-анализ. Тестирование: преимущества и недостатки.

Психология безопасности. Психологические основы изучения безопасности. Характеристика основных понятий, функций, уровней, видов безопасности. Классификации опасных ситуаций и их психологическая характеристика. Психологические способы предупреждения опасности. Реальные и потенциальные опасные ситуации. Социальная безопасность: понятие социальной напряженности и социальных конфликтов, их причины, формы, функции. Организационная безопасность: система, уровни, факторы организационной безопасности. Информационно психологическая безопасность личности и общества. Психические и функциональные состояния субъекта деятельности как фактор безопасной жизнедеятельности. Профессиональные риски конфликтолога.

Психология конфликта. Основные теории конфликтности в психологии. З. Фрейд: конфликт как постоянный элемент душевной жизни человека. К. Хорни: наши внутренние конфликты. Интерпретация интерперсональных проблем. Э. Эриксон: новый взгляд на конфликты. Внутриличностные конфликты: мотивационные конфликты, когнитивные конфликты, ролевые конфликты. Классификация внутриличностных конфликтов по А.Я. Анцупову и А.И. Шпилову. Межличностные конфликты: психоаналитическая интерпретация; позиция К. Левина: удовлетворение потребностей; М. Дойч: зависимость от контекста. Внутригрупповые конфликты: Л. Козер о позитивных функциях внутригрупповых конфликтов; К. Левин о «пространстве свободного движения»; М. Дойч о зависимости внутригрупповой ситуации от характера взаимосвязей между членами группы. Внутригрупповые конфликты в процессе групповой динамики. Психологические триггеры конфликтов.

Технологии урегулирования конфликтов. Динамика конфликта. Основные стадии развития классического конфликта: латентная (предконфликт), открытая, завершающая. Эскалация конфликта, ее признаки, типы и пороги прохождения. Послеконфликтный период и его этапы: частичной и полной нормализации отношений. Прогнозирование и предупреждение социальных конфликтов. Объективные, организационно- управленческие и социально-психологические условия профилактики конфликтов. Внеюрисдикционные методы разрешения конфликтов. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов. Классификация и функции переговоров. Способы оценки успешности переговоров.

Социология конфликта. Характеристика конфликта как социального феномена. Концепция позитивно-функционального конфликта Льюиса Козера; конфликтная модель общества Ральфа Дарендорфа; общая теория конфликта Кеннета Боулдинга.

Политическая конфликтология. Политический конфликт как форма политического изменения. Политический кризис и политический конфликт. Модели развития политического кризиса. Война. Революция. Терроризм. Конфликт и консенсус. Политическая конфронтация. Проблема институционализации политических конфликтов. Теория политического конфликта: социальный конфликт в концепциях: М. Вебера, П. Сорокина; конфликт и конкуренция (Р. Парк); «теория конфликта» как систематическая альтернатива «теории порядка»; книга Дж. Рекса «Ключевые проблемы в социологической теории» (1961 г.); Д. Локвуд и Дж. Голдторп как неомарксистские теоретики конфликта; конфликт и консенсус в современных общественных процессах (С.М. Липсет); концепция структурного насилия и структурных конфликтов Й. Галтунга. Современные исследования политических конфликтов (А. Глухова, М. Лебедева, Л.

Рубан, В. Смирнов и др.). Причины политических конфликтов. Неравенство как главная причина политических конфликтов (Р. Даль). Условия и факторы возникновения политического конфликта. Выявление политических конфликтов. Движущие силы и мотивация конфликта. Ресурсы и борьба за ресурсы в политической сфере. Субъекты политического конфликта. Типы политических конфликтов. Плюрализм оснований при типологизации политических конфликтов: интенсивность уровня антагонизма, направленность развития, скорость, «механизм» разрешения, сложность, важность, форма, содержание, уровень насилия.

Конфликтологическое консультирование. Понятие и сущность конфликтологического консультирования. Консультирование как способ регулирования конфликтного взаимодействия. Конфликтологическое консультирование лиц с ограниченными возможностями. Виды консультирования в конфликтологии. Этапы и модели консультирования. Основные действия, задачи и технические приемы на каждом этапе. Процедуры и типичные проблемы консультирования. Условия эффективности консультирования. Роли и функции консультанта. Требования к консультанту.

PR-технологии урегулирования конфликтов. Теория связей с общественностью как наука, ее методы и задачи. Особенности связей с общественностью в экстремальных ситуациях. Изменение роли коммуникаций в информационном обществе. Специфические проблемы связи с общественностью при урегулировании конфликтов: PR и дефицит информации в ситуации кризиса; потеря доверия к информации в кризисе; СМИ как источник развития кризисной ситуации; проблема дефицита времени; множественность воздействия; непредсказуемое развитие событий. Принципы рациональной организации PR в конфликтных ситуациях. Отдельные аспекты связей с общественностью по формированию доверия к организации, взаимоотношения со СМИ, с обществом, с сотрудниками, с потребителями.

Экономическая конфликтология. Становление и развитие экономической конфликтологии. Предмет и метод экономической конфликтологии. Понятие экономического конфликта, его сущность. Структура и процесс развития экономического конфликта. Классификация, типология экономических конфликтов. Причины и динамика экономического конфликта. Экономические конфликты в экономике России. Коррупция и преступность как факторы экономических конфликтов. Трудовые конфликты: сущность, типы, способы разрешения, профилактика. Анализ, диагностика, прогнозирование конфликтов в экономической сфере. Предупреждение конфликтов. Социальная ответственность бизнеса, власти и личности.

Этноконфликтология. Предмет и объект этноконфликтологии. Взаимосвязь этноконфликтологии с другими науками. Этническое самосознание и этническая идентичность. Типы идентичности. Основные теории этноса: примордиализм, инструментализм, конструктивизм. Национальное самосознание. Сущность и закономерности развития этнических конфликтов. Специфика этноконфликтов. Социокультурные, экономические и политические факторы возникновения межэтнической напряженности. Способы урегулирования и предотвращения этноконфликтов на региональном и на международном уровнях.

Юридическая конфликтология. Сущность юридического конфликта: формально-логические юридические противоречия и их роль в общественном развитии; юридический спор и правовой конфликт; разновидности юридического спора. Специфика структуры юридического конфликта. Контрсубъекты, объект, предмет и идейно-правовая компонента правового конфликта. Материальные и нематериальные блага как предметы юридического конфликта. Специфика возникновения, развертывания и завершения юридического конфликта. Типология и виды юридических конфликтов. Функции и роли юридических конфликтов. Механизм преодоления юридических конфликтов.

Принятие решений в ситуации конфликта: методы и модели. Решения в системе управления: понятие решения; области принятия решений; содержание управленческого решения. Субъекты управленческого решения. Особенности принятия управленческого решения в условиях

конфликта: влияние неопределенности и риска. Ответственность руководителя за управленческие решения в условиях конфликта.

Партисипативная фасилитация. Фасилитация: современные методы работы с группой. Организационное развитие. Определение фасилитации, основные уровни и модели. Методы работы с группой: сфокусированная беседа, построение консенсуса, планирование действий. Характеристика понятия «групповая динамика» и сущность ее механизма. Основные принципы групповой динамики. Ролевое поведение. Влияние группы на личность. Технология фасилитации как подход к повышению групповой эффективности.

Рекомендуемая литература для подготовки к государственному экзамену

а) основная:

Антонова Н. В. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова. – М: Издательство Юрайт, 2020. – 370 с.

Леонов Н. И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения: учебник для вузов / Н. И. Леонов. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 264 с.

Нагайцев В. В. Юридическая конфликтология: учебное пособие для вузов / В. В. Нагайцев, Г. В. Оболянский. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 139 с.

Охременко И. В. Конфликтология: учебное пособие для вузов / И. В. Охременко. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 154 с.

Психология безопасности: учебное пособие для вузов / А. И. Донцов, Ю. П. Зинченко, О. Ю. Зотова, Е. Б. Перельгина. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 276 с.

Светлов В.А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов: учебное пособие / В. А. Светлов – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 279 с.

Сирота Н.М. Политическая конфликтология: учебное пособие для вузов / Н. М. Сирота. – Москва: Юрайт, 2020. – 121 с.

Соломатина Е. Н. Социология конфликта: учебное пособие для вузов / Е. Н. Соломатина. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 192 с.

Ткачева Н.А. История конфликтологии: учебник / Н. А. Ткачева, А. А. Ткачев. – Тюмень: ТИУ, 2021. – 127 с.

Черкасская Г. В. Управление конфликтами: учебник и практикум для вузов / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 236 с.

б) дополнительная:

Герасимова Г. И. Научно-исследовательская работа в связях с общественностью: учебное пособие / Г. И. Герасимова; ТИУ. – Тюмень: ТИУ, 2021. – 83 с.

Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений: учебник для вузов / О.А. Гулевич. – Москва: Юрайт, 2021. – 345 с.

Дэниел Гоулман Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Гоулман Дэниел, Бояцис Ричард, Макки Энни. – Москва: Альпина Пабlishер, 2020. – 304 с.

Душкина М.Р. Психология влияния в деловом общении и социальных коммуникациях: учебник для вузов / М. Р. Душкина. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 228 с.

Емельянов С. М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 219 с.

Леонов Н. И. Конфликтология: общая и прикладная: учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. – Москва: Юрайт, 2021. – 395 с.

Национальная экономика: учебник и практикум для вузов / А. В. Сидорович, А. Г. Аксаков, В. Р. Битюкова, К. В. Криничанский [и др.]. – Москва: Юрайт, 2021. – 576 с.

Нигматуллина Т. А. Политическая медиация: учебное пособие / Т. А. Нигматуллина, Л. О. Терновая. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 327 с.

Профилактика экстремизма в молодежной среде: учебное пособие для вузов / А. В. Мартыненко [и др.]. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 221 с.

Тарасов А. Н. Современные формы корпоративного мошенничества: практическое пособие / А. Н. Тарасов. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 320 с.

3.3. Вопросы государственного экзамена.

Жизненные стратегии и психология влияния

1. Конфликтология как теоретическая и практическая дисциплина: предмет и задачи.
2. Социальная природа конфликтов. Классификация конфликтов и их роль в обществе.
3. Объективные и субъективные факторы конфликта. Движущие силы и мотивация конфликтов. Конфликты потребностей, интересов и ценностей.
4. Структурный анализ конфликта: участники, декларируемые позиции, реальные побуждения и интересы в конфликте, предмет конфликта, действия участников конфликта, его исход.
5. Влияние социальных установок на конфликтное поведение личности. Типичные причины расхождения социальных установок и социального поведения.
6. Трудная жизненная ситуация как причина конфликта. Особенности конфликтного поведения лиц с ограниченными возможностями.

История конфликтологии.

1. Этапы становления и развития конфликтологии.
2. Специфика социальных процессов в древнем мире. Зарождение конфликтологических идей в Древнем Китае и древней Индии.
3. Развитие конфликтологической мысли в период Средневековья и в эпоху Возрождения.
4. Новые подходы к пониманию конфликтов в Новое время. Становление конфликтологии как науки в XIX веке.
5. Развитие современной конфликтологии. Специфика взглядов на конфликты в России.

Методология и методы современной конфликтологии.

1. Понятие методологии, метода, процедуры научного исследования. Принципы научного исследования конфликтов.
2. Методологические подходы к исследованию конфликтов: системный, субъектно-деятельностный, междисциплинарный, институциональный подходы.
3. Общенаучные и специфические методы научных исследований. Социологические методы исследования: анкетирование, интервьюирование, экспертный опрос, фокус-группа. Возможности и ограничения.
4. Психологические методы исследования: эксперимент, наблюдение, ивент-анализ, тестирование. Возможности и ограничения.

Психология безопасности.

1. Психологические основы изучения безопасности. Характеристика основных понятий, функций, уровней, видов безопасности.
2. Классификации опасных ситуаций и их психологическая характеристика. Психологические способы предупреждения опасности.
3. Информационно психологическая безопасность личности и общества. Психические и функциональные состояния субъекта деятельности как фактор безопасной жизнедеятельности.
4. Организационная безопасность: система, уровни, факторы организационной безопасности. Профессиональные риски конфликтолога.

Психология конфликта.

1. Основные теории конфликтности в психологии: З. Фрейд, К. Хорни, Э. Эриксон.
2. Внутриличностные конфликты: теоретические подходы к возникновению, классификация,

функции, преодоление, диагностика.

3. Межличностные конфликты: психоаналитическая интерпретация, позиция К. Левина, взгляды М. Дойча на конфликтное взаимодействие. Психологические триггеры конфликтов.

4. Внутригрупповые конфликты: причины, функции, последствия. Процесс групповой динамики и конфликты.

Технологии урегулирования конфликтов.

1. Динамика конфликта. Основные стадии развития классического конфликта: латентная, открытая, завершающая.

2. Эскалация конфликта, ее признаки, типы и пороги прохождения.

3. Послеконфликтный период и его этапы. Частичная и полная нормализация отношений.

4. Прогнозирование и предупреждение социальных конфликтов. Объективные, организационно-управленческие и социально-психологические условия профилактики конфликтов.

5. Методы разрешения конфликтов. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.

Социология конфликта.

1. Концепция позитивно-функционального конфликта Льюиса Козера.

2. Конфликтная модель общества Ральфа Дарендорфа.

3. Общая теория конфликта Кеннета Боулдинга.

Политическая конфликтология.

1. Политический конфликт как форма политического изменения. Политический кризис и политический конфликт.

2. Конфликт и консенсус. Проблема институционализации политических конфликтов.

3. Теории политического конфликта: М. Вебер, П. Сорокин, Р. Парк, Д. Локвуд и Дж. Голдторп, С.М. Липсет, Й. Галтунга.

4. Отечественные исследователи политических конфликтов: А. Глухова, М. Лебедева, Л. Рубан, В. Смирнов.

5. Условия и причины возникновения политических конфликтов.

6. Движущие силы и мотивация конфликта. Субъекты политического конфликта. Типы политических конфликтов.

Конфликтологическое консультирование.

1. Понятие и сущность конфликтологического консультирования. Консультирование как способ регулирования конфликтного взаимодействия. Виды консультирования в конфликтологии.

2. Конфликтологическое консультирование лиц с ограниченными возможностями.

3. Этапы и модели консультирования. Процедуры и типичные проблемы консультирования.

4. Условия эффективности консультирования. Роли и функции консультанта. Требования к консультанту.

PR-технологии урегулирования конфликтов.

1. Особенности связей с общественностью в экстремальных ситуациях.

2. Специфические проблемы связи с общественностью при урегулировании конфликтов.

3. Принципы и основные направления рациональной организации PR в конфликтных ситуациях.

Экономическая конфликтология.

1. Понятие экономического конфликта, его сущность, причины, структура и процесс развития.

2. Экономические конфликты в современной России. Коррупция и преступность как факторы экономических конфликтов.

3. Трудовые конфликты: сущность, типы, способы разрешения, профилактика. Социальная ответственность бизнеса, власти и личности.

Этноконфликтология.

1. Этническое самосознание и этническая идентичность как факторы конфликтного

взаимодействия.

2. Сущность и закономерности развития этнических конфликтов. Специфика этноконфликтов.

3. Способы урегулирования и предотвращения этноконфликтов на региональном и на международном уровнях.

Юридическая конфликтология.

1. Сущность юридического конфликта: формально-логические юридические противоречия и их роль в общественном развитии; юридический спор и правовой конфликт; разновидности юридического спора.

2. Типология и виды юридических конфликтов. Специфика структуры юридического конфликта: контр субъекты, объект, предмет и идейно-правовая компонента правового конфликта.

3. Специфика возникновения, развертывания и завершения юридического конфликта. Функции и роли юридических конфликтов.

Принятие решений в ситуации конфликта: методы и модели.

1. Особенности принятия управленческого решения в условиях конфликта: влияние неопределенности и риска.

2. Ответственность руководителя за управленческие решения в условиях конфликта.

Партисипативная фасилитация.

1. Понятие фасилитации, основные уровни и модели. Фасилитация и ее роль в организационном развитии.

2. Технология фасилитации как подход к повышению групповой эффективности. Методы работы с группой.

Для проведения ГЭ выпускающей кафедрой разрабатываются экзаменационные билеты и утверждаются заведующим кафедрой. Экзаменационные билеты представляют собой комплексные задания, которые включают в себя теоретические вопросы.

3.4. Порядок проведения государственного экзамена.

Государственный экзамен по ОПОП ВО проводится в устной и/или письменной форме.

Срок проведения ГЭ определяется учебным планом по направлению подготовки 37.03.02. Конфликтология и календарным учебным графиком. Для проведения ГЭ формируется состав ГЭК, который утверждается приказом ректора университета.

Обучающиеся обеспечиваются перечнем основных разделов, тем и вопросов, выносимых на ГЭ. Для обучающихся проводятся консультации в соответствии с расписанием.

На подготовку письменного ответа отводится не менее одного астрономического часа.

На экзаменах может быть разрешено пользоваться справочниками, словарями, энциклопедиями и иной научной литературой.

Пересдача ГЭ с целью повышения положительной оценки не допускается.

3.5. Перечень литературы, разрешенной к использованию на государственном экзамене.

1. Словари.

2. Энциклопедии.

4. Выпускная квалификационная работа

4.1. Вид выпускной квалификационной работы (ВКР).

ВКР выполняется в виде бакалаврской работы.

4.2. Структура ВКР и требования к ее содержанию.

Выпускная квалификационная работа бакалавра должна содержать следующие обязательные разделы:

– титульный лист;

- план;
- введение (постановка задач, формулировка цели);
- основную часть (разделы, подразделы, пункты), включающую:
 - критический обзор литературы и состояния исследуемой области науки;
 - методы и инструментарий решения поставленной задачи;
 - результаты исследований, проведенных соискателем;
 - анализ полученных результатов;
- заключение (выводы);
- библиографию;
- приложения (при необходимости).

4.3. Примерная тематика и порядок утверждения тем ВКР.

Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ для обучающихся направления 37.03.02. Конфликтология Направленность Организационно-управленческие конфликты

1. Влияние корпоративных конфликтов на эффективность деятельности организации.
2. Формирование деловой культуры и корпоративной этики как условия управления конфликтами в организации.
3. Формирование системы управления трудовыми конфликтами на предприятии.
4. Развитие персонала как ведущий элемент профилактики конфликтов в организации.
5. Конструктивные и деструктивные функции конфликта в организации.
6. Харассмент как негативное социальное явление: конфликтологический аспект.
7. Роль руководителя коллектива в регулировании межличностных конфликтов в организации.
8. Место профсоюзов в регулировании и разрешении трудовых конфликтов в организациях региона.
9. Социальное партнерство как инструмент управления трудовыми конфликтами.
10. Роль СМИ в развитии и регулировании этнополитических конфликтах.
11. Конфликтность миграционных процессов в современной России.
12. Современные религиозные конфликты и пути их решения.
13. Инициирование конфликта и использование его положительных функций в принятии управленческого решения.
14. Социальные и психологические доминанты поведения личности в конфликтной ситуации.
15. Причины и последствия внутриличностных конфликтов в современных условиях.
16. Роль конфликта в формировании и развитии личности руководителя.
17. Объективные и субъективные факторы формирования межличностных конфликтов в организации.
18. Особенности восприятия конфликтной ситуации участниками конфликта.
19. Ролевой конфликт и его влияние на организационные отношения.
20. Управление межличностными конфликтами в организации.
21. Влияние семейных конфликтов на внутреннюю среду организации.
22. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов и особенности их регулирования.
23. Модели развития конфликтов в организации.
24. Причины конфликтов между руководителем и подчиненным, их разрешение.
25. Профилактика конфликтов в организации: основные направления.
26. Влияние стиля руководства на разрешение организационных конфликтов.
27. Инновационные конфликты и возможности их профилактики и регулирования.
28. Судопроизводство как специфическая форма разрешения конфликтов.

29. Арбитражный порядок рассмотрения экономических конфликтов.
30. Политический конфликт и политический кризис: соотношение и урегулирование.
31. Роль государственных и неправительственных организаций в урегулировании политических конфликтов.
32. Этнополитические конфликты в современной России и проблемы их регулирования.
33. Фактор силы в конфликте: механизмы ограничения применения насилия.
34. Терроризм как способ политического противостояния и борьба с ним.
35. Прогнозирование и профилактика конфликтов в организации.
36. Оптимальные управленческие решения как фактор предупреждения конфликтов.
37. Стратегии и способы разрешения конфликтов в организации.
38. Роль третьей стороны в регулировании конфликта: виды и формы посредничества.
39. Методика медиации конфликтов и результативность медиаторской деятельности.
40. Сущность, виды и функции переговоров в конфликте.
41. Конфликт как инструмент организационной политики: проблемы и возможности использования.
42. Организация, проблемы и перспективы конфликтного мониторинга.
43. Насилие в политических конфликтах: границы применения и механизмы.
44. Выборы и конфликт: конфликтологический анализ ограничения.
45. Конфликты в системе государственного управления.
46. Роль медиации в регулировании трудовых споров.
47. Управление групповой динамикой как фактор преодоления конфликтов в организации.
48. Фасилитация в системе управления конфликтами в организации.
49. Роль консультирования персонала в регулировании организационных конфликтов.
50. Оценка кадровых рисков как фактор предупреждения конфликтов.
51. Фасилитация поведением персонала как условие конструктивного взаимодействия.

При выборе темы выпускной квалификационной работы обучающийся должен руководствоваться:

- ее актуальностью для конкретного объекта профессиональной деятельности;
- возможностью доступа и получения фактических данных о результатах деятельности объекта исследования и готовностью руководства объекта профессиональной деятельности к сотрудничеству с обучающимся;
- собственными приоритетами и интересами, связанными с последующим обучением и/или профессиональной деятельностью;
- наличием необходимого объема информации для выполнения ВКР.

Тема выпускной квалификационной работы согласуется с руководителем ВКР и утверждается заведующим кафедрой в установленном порядке. По письменному заявлению обучающегося может быть предоставлена возможность подготовки и защиты ВКР по теме, предложенной обучающимся, в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

Обучающийся пишет заявление о закреплении темы и руководителя на имя заведующего выпускающей кафедрой. Приказ о закреплении тем и руководителей утверждается директором института не позднее даты начала проведения преддипломной практики в соответствии с календарным учебным графиком.

Изменение темы ВКР допускается в порядке исключения по решению Заведующего кафедрой на основании личного заявления обучающегося и согласия руководителя ВКР, но не позднее даты начала ГИА.

4.4. Порядок выполнения и представления в государственную экзаменационную комиссию ВКР.

Выпускная квалификационная работа оформляется с соблюдением требований методических рекомендаций по структуре, содержанию и оформлению ВКР, разработанных выпускающей кафедрой.

4.5. Порядок защиты ВКР.

Процесс защиты выпускной квалификационной работы регламентируется локальным нормативным актом Университета - Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры. В процессе защиты выпускной квалификационной бакалаврской работы обучающийся представляет доклад об основных результатах своей работы продолжительностью не более 10 минут. Защитное слово может сопровождаться презентацией в PowerPoint. Обучающийся отвечает на вопросы членов комиссии по существу работы, а также на вопросы, отвечающие общим требованиям к профессиональному уровню выпускника, ФГОС ВО и основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология. Общая продолжительность защиты выпускной квалификационной работы (ВКР) бакалавра составляет 30 минут. За достоверность результатов, представленных в ВКР ответственность несет обучающийся – автор выпускной квалификационной работы.

5. Критерии оценки знаний выпускников на ГИА

5.1. Критерии оценки знаний на государственном экзамене

Таблица 5

Критерии	Количество баллов
Обучающийся демонстрирует: глубокое полное знание содержания учебного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; умение давать точное определение основным понятиям, связывать теорию с практикой; использование в необходимой мере в ответах на вопросы материалов рекомендованной литературы. Он аргументирует свои суждения, грамотно владеет профессиональной терминологией, связно излагает свой ответ.	91-100 (отлично)
Обучающийся демонстрирует: достаточное владение учебным материалом, в том числе понятийным аппаратом; правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, конкретные ответы на поставленные вопросы; возможность применять знания в профессиональной деятельности. При ответе допускает отдельные неточности.	76-90 (хорошо)
Обучающийся излагает: основное содержание учебного материала, но раскрывает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, не умеет доказательно обосновать свои суждения.	61-75 (удовлетворительно)
Обучающийся демонстрирует: разрозненные бессистемные знания, не выделяет главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, неуверенно излагает материал или отказывается от ответа.	меньше 61 (неудовлетворительно)

5.2. Критерии оценки знаний на защите ВКР.

Рейтинговая оценка выполнения и защиты ВКР бакалавра по направлению подготовки 37.03.02. Конфликтология определяется как сумма баллов по каждому из обозначенных требований:

- нормоконтролем от 0 до 10 баллов;
- руководителем выпускной квалификационной работы от 0 до 45 баллов;
- Государственной аттестационной комиссией от 0 до 45 баллов.

Примерный рейтинговый расчет приведен в таблицах 6, 7, 8.

Рейтинговая оценка выполнения и защиты выпускной квалификационной работы бакалавра, оцениваемая руководителем

Таблица 6

Предъявляемые требования к выпускной квалификационной работе	Баллы
Соответствие содержания ВКР заявленной теме. Степень и полнота анализа теоретико-методологического материала, внутренней и внешней информации. Степень новизны и степень изучения и применения научных методов сбора и анализа теоретического и практического материала по изучаемой проблематике в процессе написания работы.	0-25
Использование (применение) информационных технологий (систем) в процессе разработки графических (иллюстрационных) материалов в ходе написания работы.	0-5
Наличие в выпускной квалификационной работе практической новизны. Системность и логическая взаимосвязь всех разделов работы друг с другом или с более общей задачей.	0-5
Работа носит самостоятельный характер и включает обоснованные выводы и рекомендации.	0-5
Качество анализа и правильность оформления литературы	0-5
Итого:	0-45

Рейтинговая оценка выполнения и защиты выпускной квалификационной работы, оцениваемая в процессе нормоконтроля

Таблица 7

Предъявляемые требования к выпускной квалификационной работе	Баллы
Оформление выпускной квалификационной работы, представленной на защиту, соответствует установленным требованиям методических указаний по написанию выпускной квалификационной работы. Текст ВКР соответствует требованиям прохождения проверки на объем заимствований в системе «Антиплагиат».	0-10
Итого:	0-10

Рейтинговая оценка выполнения и защиты ВКР бакалавра, оцениваемая членами Государственной экзаменационной комиссии

Таблица 8

Предъявляемые требования к выпускной квалификационной работе	Баллы
Соответствие содержания ВКР заявленной теме. Степень и полнота анализа теоретико-методологического материала, внутренней и внешней информации. Степень изучения и применения научных методов сбора и анализа	0-15

теоретического и практического материала по изучаемой проблематике в процессе написания выпускной квалификационной работы.	
Использование информационных технологий в процессе разработки графических (иллюстрационных) материалов в ходе написания и защиты выпускной квалификационной работы.	0-10
Содержание доклада. Доклад обоснован, лаконичен, изложение свободное, умело использован иллюстративный материал. В докладе отражен предмет исследования, методы, использованные автором ВКР, теоретические и эмпирические результаты, достигнутые в ходе изучения заявленной темы, рекомендации, отражающие практическую значимость выполненного исследования.	0-10
Ответы на вопросы. Ответы на дополнительные вопросы по теме ВКР лаконичные, обоснованные, полноценные.	0-10
Итого:	0-45

Критерии оценки знаний на защите ВКР.

ОТЛИЧНО (91-100 баллов):

- работа выполнена на актуальную тему, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, содержательный анализ практического материала; характеризуется логичным изложением материала, с соответствующими выводами и обоснованными предложениями;
- при защите работы обучающийся показал глубокие знания вопросов темы, свободно оперирует знаниями, отвечающими профессиональному уровню выпускника по данному направлению и профилю подготовки, вносит обоснованные рекомендации;
- работа носит самостоятельный исследовательский или прикладной характер, выводы четко сформулированы, соответствуют содержанию работы;
- во время доклада использует качественный демонстрационный материал;
- свободно и полно отвечает на поставленные вопросы, как по существу работы, так и на вопросы, отвечающие общим требованиям к профессиональному уровню выпускника по данному направлению подготовки;
- на работу имеются положительный отзыв руководителя.

ХОРОШО (76-90 баллов):

- работа выполнена на актуальную тему, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, достаточно подробный анализ практического материала. Характеризуется в целом последовательным изложением материала. Структура работы не совсем выдержана, однако содержание раскрывает обозначенную проблему. Выводы по работе носят правильный, но не вполне развернутый характер;
- при защите обучающийся в целом показывает знания вопросов темы, оперирует знаниями, отвечающими профессиональному уровню выпускника по данному направлению и направленности подготовки, вносит свои рекомендации;
- во время доклада используется демонстрационный материал, не содержащий грубых ошибок;
- обучающийся без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы;
- ВКР позитивно характеризуется руководителем и оценивается на «хорошо».

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (61-75 баллов):

- работа выполнена на актуальную тему, содержит теоретическую основу и базируется на практическом материале, но отличается поверхностным анализом и недостаточно полной проработкой темы ВКР, носит описательный характер. В работе просматривается непоследовательность изложения материала, представлены недостаточно обоснованные решения;
- в отзыве руководителя имеются замечания по содержанию работы и принятым конструктивным и организационно-технологическим решениям;

- при защите обучающийся проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы;
 - обучающийся не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы.
- НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (менее 61 балла):**
- работа выполнена не на актуальную тему, не содержит теоретического анализа и полных практических разработок, недостаточен объем;
 - работа не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях кафедры и рекомендациях Университета;
 - обучающийся не владеет знаниями по теме ВКР и не дает ответ на заданные вопросы;
 - значительная доля заимствований.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляции

6.1. По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право подать апелляцию.

6.2. Порядок подачи и рассмотрения апелляции по результатам государственного экзамена.

Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и (или) несогласии с результатами государственного экзамена.

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течение трех рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию, с решением апелляционной комиссии удостоверяется подписью обучающегося.

6.3. Порядок подачи и рассмотрения апелляции по результатам защиты выпускной квалификационной работы.

Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания.

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течение трех рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию, с решением апелляционной комиссии удостоверяется подписью обучающегося.

Лист согласования

Внутренний документ "2022_37.03.02_ОУКБ"

Документ подготовил: Бибик Лариса Николаевна

Документ подписал: Воронин Александр Владимирович

Серийный номер ЭП	Должность	ФИО	ИО	Результат
	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук	Белоножка Марина Львовна		Согласовано
	Заместитель директора по учебно-методической работе	Харитоновна Татьяна Александровна		Согласовано
	Специалист 2 категории		Зорина Мария Ивановна	Согласовано