

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

«Адаптация и управление конфликтами»

по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»,
профиль «Кадровый консалтинг»

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Адаптация и управление конфликтами» является формирование у студентов теоретических знаний об адаптации персонала в организации как научно-практическом методе управления персоналом, а также развитие практических навыков работы с персоналом в период адаптации, о причинах, формах, возможных последствиях конфликтов разного уровня, методологического подхода к изучению конфликтных взаимоотношений между субъектами экономической, трудовой деятельности, а также практических навыков по профилактике и разрешению потенциальных и возникших конфликтов.

Задачи освоения дисциплины:

Курс предусматривает решение следующих задач:

- формирования знаний о специфике и порядке разработки кадровой политики в области адаптации персонала;
- формирования знаний об элементах системы адаптации персонала в организации;
- формирования навыков разработки регламентирующих документов по адаптации персонала;
- приобретение навыков разработки мероприятий по введению в должность и адаптации к новым рабочим условиям;
- формирование профессиональных навыков по профилактике конфликтных ситуаций на макроуровне, среднем и микроуровнях;
 - обучение студентов самостоятельному объяснению причин, способов разрешения и возможных последствий конфликтов;
 - формирование у студентов практических знаний по предупреждению и прогнозированию конфликтных взаимоотношений между субъектами экономической деятельности с учетом создающихся основ рыночной экономики.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

«Адаптация и управление конфликтами» - дисциплина вариативной части обязательных дисциплин учебного плана (Б1.В.1.15.)

До изучения данной дисциплины студент должен освоить содержание предшествующих дисциплин (практик) с формированием соответствующих компетенций (или их части):

Очная форма обучения – Этика деловых отношений и методы делового общения (ОК - 6, ПК – 32), Технологии командообразования (ПК – 30).

Заочная форма обучения – Этика деловых отношений и методы делового общения (ОК - 6, ПК – 32), Технологии командообразования (ПК – 30), Социальное предпринимательство (ОК-6), Современные проблемы менеджмента (ПК-37), Управление персоналом организации (ОК-6), Теория организации (ПК – 37).

Дисциплина «Адаптация и управление конфликтами» изучается в одном семестре с дисциплинами:

Заочная форма обучения – Практика Проектная деятельность (ПК-37).

Дисциплина «Адаптация и управление конфликтами» предшествует изучению дисциплин и дальнейшему формированию соответствующих компетенций:

Очная форма обучения – Социальное предпринимательство (ОК-6), Практика Проектная деятельность (ПК-37), Организационное поведение (ОК – 6, ПК – 30), Современные проблемы менеджмента (ПК-37), Управление персоналом организации (ОК-6), Теория организации (ПК – 37), Антикризисное управление (ПК-37), Кадровые риски и их оценка (ПК-37), Стресс – менеджмент (ПК-30), Тайм – менеджмент (ПК-30), Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (ОК-6), Преддипломная практика (ПК-30, ПК – 32, ПК- 37), Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты. (ПК – 32).

Заочная форма – Организационное поведение (ОК – 6, ПК – 30), Антикризисное управление (ПК – 37), Кадровые риски и их оценка (ПК-37), Стресс – менеджмент (ПК-30), Тайм – менеджмент (ПК-30), Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (ОК-6), Преддипломная практика (ПК-30, ПК – 32, ПК- 37), Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты. (ПК – 32).

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
<p>ОК – 6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: основные категории конфликтологии: объективные и субъективные основания конфликтности и сотрудничества в процессе социального взаимодействия; причины возникновения и методы управления конфликтами в организации, особенности адаптации различных категорий работников; особенности конфликтов, вызванных социальными, этическими культурными различиями;</p> <p>Уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия персонала; давать характеристику различным типам конфликтов; анализировать особенности адаптации персонала;</p> <p>Владеть: навыками диагностики конфликтов, вызванных социальными, этическими, конфессиональными и культурными различиями; навыками анализа конфликтных ситуаций и конфликтов в различных трудовых коллективах; навыками организации процесса адаптации персонала.</p>
<p>ПК – 30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: основы управления поведением персонала в конфликтных ситуациях; технологии профилактики и урегулирования конфликтов; технологии профилактики стресса при адаптации персонала;</p> <p>Уметь: диагностировать конфликты и стрессы в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению;</p> <p>Владеть: технологиями управления конфликтами и стрессами при адаптации персонала; навыками профилактики и разрешения конфликтов в коллективе.</p>

<p>ПК – 32 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>	<p>Знать: основные принципы решения социально – трудовых проблем; Уметь: анализировать социальную политику организации, обеспечить соблюдение этических норм взаимоотношений в организации; Владеть: навыками анализа и диагностики социальной сферы организации;</p>
<p>ПК – 37 способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике</p>	<p>Знать: структуру и виды организационных изменений, технологии преодоления локального сопротивления изменениям; Уметь: использовать технологии локального сопротивления изменениям для решения задач в области управления персоналом; Владеть: навыками реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом; навыками психофизиологической, профессиональной и психологической адаптации.</p>

4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа).

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: лекции, семинарские занятия с использованием активных и интерактивных форм и др.

При организации самостоятельной работы занятий используются следующие образовательные технологии: решение практических ситуаций, психологических тестов, поиск и анализ необходимой информации, осуществляемый в соответствии с распределением часов по темам. Также используются интернет – ресурсы, программы Microsoft Office, Microsoft Excel, Microsoft Office PowerPoint.

6. КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды текущего контроля: устный опрос, тестирование, подготовка реферата.

Промежуточная аттестация проводится в форме: зачет.