



МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЕНИЯ

MOSCOW INSTITUTE OF TECHNOLOGY AND MANAGEMENT

ОДОБРЕНО:

на заседании Учёного совета
Протокол от «16» января 2026 г.
№ 1

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор ОАНО ВО «МИТУ»
М.И. Бородина
«16» января 2026



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.05 Организационно-управленческая конфликтология
основной профессиональной образовательной программы
высшего образования - программы бакалавриата
по направлению подготовки

37.03.02 Конфликтология

(направленность (профиль) программы бакалавриата –
«Социальная конфликтология»,
форма обучения – очно-заочная)

*(в том числе, типовые оценочные материалы
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине)*

Москва, 2026

Рабочая программа учебной дисциплины **Б1.В.05 Организационно-управленческая конфликтология**, компонента основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология (направленность (профиль) программы бакалавриата – «Социальная конфликтология», форма обучения – очно-заочная).

Рабочая программа дисциплины составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 29 июля 2020 г. N 840 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология» (зарегистрирован в Министерстве юстиции РФ 21.08.2020 № 59374).

Рабочая программа дисциплины разработана с учётом рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы Института, утверждённых ректором Института (при подготовке программы за основу приняты материалы рабочей программы дисциплины «организационно-управленческая конфликтология» по направлению подготовки 37.03.01 Психология; направленность (профиль) «Конфликтология» АНО ВО «Институт международных экономических связей», 2025. – 18 с.

Рабочая программа дисциплины в актуальной редакции рассмотрена на заседании кафедры «Общегуманитарных дисциплин и психологии» (протокол №1 от 14.01.2026), одобрена на заседании Учёного совета (протокол № 1 от 16.01.2026 г. и утверждена ректором Образовательной автономной некоммерческой организации высшего образования «Московский институт технологий и управления» (ОАНО ВО «МИТУ») 16.01.2026.

Оглавление

1. Цель и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего образования.....	4
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с планируемыми результатами освоения основной образовательной программы высшего образования.....	4
4. Объем и содержание дисциплины.....	5
4.1. Общая трудоёмкость дисциплины.....	5
4.2. Виды учебной деятельности и трудоёмкость (в академических часах).....	5
4.3. Тематический план.....	6
4.4. Содержание дисциплины «Организационно-управленческая конфликтология».....	6
4.5. Дидактические единицы (вопросы) для подготовки к практическим занятиям, контроля и самоконтроля знаний теоретического материала по пройденным темам.....	7
4.6. Самостоятельная работа обучающихся по подготовке к выступлению с докладом (рефератом, эссе): примерная тематика выступлений.....	8
4.7. Примерная структура контрольной работы.....	9
4.8. Примерное итоговое практическое задание для предварительной промежуточной аттестации результатов обучения за семестр.....	9
5. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины.....	10
6. Особенности организации образовательной деятельности по дисциплине для лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	12
7.	
8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплиныОценочные средства для проведения контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	19
9.1 Этапы контроля успеваемости и уровня сформированности компетенций по дисциплине как компоненте образовательной программы.....	19
9.2 Перечень типовых оценочных средств и критерии оценивания уровня сформированности компетенций по дисциплине.....	20
9.3 Фонд оценочных средств промежуточной аттестации для контроля этапов сформированности уровней компетенций.....	23
9.3.1. Тесты.....	23
9.3.2. Практические задания и кейсы (кейс-задания).....	24

1. Цель и задачи дисциплины

Цель учебной дисциплины «Организационно-управленческая конфликтология» состоит в приобретении обучающимися знаний, умений и навыков, необходимых для формирования профессиональных компетенций (или их отдельных индикаторов) по дисциплине, выступающей компонентом основной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология на основе комплексного изучения материалов о практических методах психологии и сферах их применения.

Задачи изучения дисциплины:

- рассмотреть особенностями конфликтов в организационной и управленческой деятельности;
- познакомить с формами, способами управления и разрешения конфликтов в организации;
- сформировать навыки диагностики, управления и разрешения конфликтов в

Код компетенции	Результаты освоения (наименование компетенции)	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (знает–З, умеет–У, владеет–В)
ПК-1	Способен диагностировать уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения в различных сферах жизнедеятельности общества, различных организациях и учреждениях	ПК-1. ИД-1 Демонстрирует знание основ диагностики конфликтов, способен применять стандартные методы диагностики, формулирует диагностические заключения.	<u>Знает:</u> стандартные методы диагностики конфликтов в различных сферах жизнедеятельности общества, различных организациях и учреждениях. <u>Умеет:</u> идентифицировать признаки стадий конфликта; обосновывать определение стадии с опорой на диагностические данные. <u>Владеет:</u> навыками составления диагностического заключения по установленной структуре в различных сферах жизнедеятельности общества, различных организациях и учреждениях.
		ПК-1. ИД-2 Разрабатывает диагностические программы для конфликтных ситуаций; формулирует обоснованный прогноз развития конфликта.	<u>Знает:</u> цели, задачи и структуру диагностической программы конфликтной ситуации. <u>Умеет:</u> проводить предварительный анализ конфликтной ситуации для определения целей диагностической программы. <u>Владеет:</u> навыками разработки комплексной диагностической программы для конфликтной ситуации.
ПК-4	Способен разрешать межличностные, корпоративные и социально-трудовые конфликты.	ПК-4. ИД-1 ИПК 4.1 Имеет представление о технологиях разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов.	<u>Знает:</u> методы разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов. <u>Умеет:</u> применять основные методы и технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов. <u>Владеет:</u> навыками ведения переговоров и процесса медиации в работе с межличностными, корпоративными и социально-трудовыми конфликтами.

организации.

		ПК-4. ИД-2 ИПК 4.2 Ведет эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами, проясняет содержание спора, выявляет истинные потребности сторон, разрабатывает варианты разрешения спора.	<u>Знает:</u> специфику применения переговоров и медиации в разрешении межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтах. <u>Умеет:</u> вести эффективные переговоры, организовывать и проводить процесс медиации между конфликтующими сторонами: <u>Владеет:</u> навыками ведения эффективных переговоров в различных форматах (индивидуальные, групповые, очные, дистанционные) и навыками проведения медиативной процедуры.
--	--	--	---

сформировать навыки диагностики, управления и разрешения конфликтов в организации.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Дисциплина «Организационно-управленческая конфликтология» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) программы бакалавриата – «Социальная конфликтология».

Дисциплина направлена на формирование профессиональных компетенций.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с планируемыми результатами освоения основной образовательной программы высшего образования

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с планируемыми результатами освоения основной образовательной программы высшего образования

4. Объем и содержание дисциплины

4.1. Общая трудоёмкость дисциплины:

Очно-заочная форма обучения, 4 зачетные единицы, 144 академических часа.

Форма промежуточной аттестации:

4 курс, 7 семестр – зачет.

4.2. Виды учебной деятельности и трудоёмкость (в академических часах):

Контроль	Семестр 7, Курс 4									З.е.
	Всего	Конт.	Лек	Пр	Тк	СРП	Конс	СР	Контроль	
Зачет	144		24	24	4	4	2	50	36	4

Условные обозначения:

Конт. – контактная работа;

Лек. – лекционные занятия;

Пр. – практические занятия;

Тк – текущий (в том числе рубежный) контроль;

СРП – самостоятельная работа под руководством преподавателя (включает консультации,

проводимые преподавателем для обучающихся в течение семестра);

Конс – консультация;

СР – самостоятельная работа обучающегося (бакалавра);

Контроль – промежуточная аттестация (ПА) в форме зачета с оценкой или экзамена

З.е. – зачетные единицы.

4.3. Тематический план

№	Наименование раздела/темы	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам занятий)							СР	Конт роль (ПА)	Формируемые компетенции
		Всего	Конт	Лек	Пр	Т к	СРП	Конс			
1	Организационная конфликтология как междисциплинарная область	12	4	6	6	1	1		12		ПК-1. ИД-1 ПК-1. ИД-2 ПК-4. ИД-1 ИПК 4.1
2	Типология и диагностика организационно-управленческих конфликтов	20	8	6	6	1	1		14		ПК-1. ИД-1 ПК-1. ИД-2 ПК-4. ИД-1 ИПК 4.1 ПК-4. ИД-2 ИПК 4.2
3	Управление организационно-управленческими конфликтами	18	8	6	6	1	1		12		ПК-1. ИД-1 ПК-1. ИД-2 ПК-4. ИД-1 ИПК 4.1 ПК-4. ИД-2 ИПК 4.2
4.	Роль руководителя в создании конфликтоустойчивой среды организации			6	6	1	1		12		ПК-1. ИД-1 ПК-1. ИД-2 ПК-4. ИД-1 ИПК 4.1 ПК-4. ИД-2 ИПК 4.2
ИТОГО:		144	36	24	24	4	4	2	50		

4.4 Содержание дисциплины «Организационно-управленческая конфликтология»

Тема 1. Организационная конфликтология как междисциплинарная область

Проблемы прикладной и практической организационной конфликтологии. Причины трудностей исследования и диагностики организационных конфликтов. Исторические подходы к объяснению источников организационных конфликтов: школа научного управления (Ф. Тейлор, А. Файоль), школа человеческих отношений (Э. Мэйо, Д. МакГрегор), школа социальных систем (Ч. Бернанд и др.). Ситуационный подход. Конфликтно-игровая модель организации (М. Крозье, Г. Щедровицкий). Подходы к определению социального конфликта. Три источника конфликтов в организации. Системные и структурные источники конфликтов. Дифференциация понятий «конфликт в организации» и «организационный конфликт».

Тема 2. Типология и диагностика организационно- управленческих конфликтов

Типология организационных конфликтов по разным основаниям: типу субъекта, формам разрешения, результатам завершения, длительности и пр. Систематизация конфликтов Л.Н. Цой. Шестнадцать типов социальных отношений М. Дойч. Типология социально-психологических организационных конфликтов Н.В. Гришиной. Позиционный конфликт между элементами

формальной структуры организации. Организационные конфликты в образовательном процессе. Описательные и аналитические методы диагностики конфликтов в организации. Описательные характеристики конфликта: динамическая (стадии) и структурная сторона (субъект, объект, отношения, предмет, внешняя среда). Показатели уровня социальной напряженности. С. Тернер: симптомы скрытого конфликта в организации. Опросные методы диагностики организационных конфликтов. Методики диагностики внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов в организации.

Тема 3. Управление организационно- управленческих конфликтами

Управление конфликтом как осознанное воздействие на элементы конфликта. Противоречия, заложенные в природе организаций как база конфликтов. Модель управления конфликтами У. Мастенбрука. Структурные способы воздействия на систему отношений в организации. Выбор метода управления, соответствующий стадии конфликта (Ф. Глазл): стратегия сдерживания, стратегия сопровождения процессов, социально-терапевтическое сопровождение процессов, стратегия посредничества, силовое вмешательство. Устранение конфликта через изменения в окружающей среде (Р. Акофф и Ф. Эмери): изоляция участников, восполнение ресурсов, удаление участников из данного окружения. Управление в постконфликтной стадии. Разрешение конфликта как изменение поведения и свойств участников. Решение конфликта как выбор способа действия. Стили поведения в конфликте (решетка Блейка и Моутона, типы поведения по Киллману и Томасу). Социально-психологические методы управления конфликтами: обучение персонала методам коммуникации, поведению в условиях стресса, противостоянию манипуляциям и пр. Интервенция как вмешательство в конфликтную ситуацию. Типы и факторы интервенций. Понятие посредничества, его виды и принципы. Управленческое посредничество и его специфика. Переговоры как метод управления организационными конфликтами. Этапы и фазы переговоров. «Позиционный торг» и «принципиальные переговоры» как две парадигмы переговорного процесса. Переговорные техники.

Тема 4. Роль руководителя в создании конфликтоустойчивой среды организации

Понятие конфликтоустойчивой среды (определение и ключевые характеристики; отличие от бесконфликтной среды (признание конструктивной роли некоторых конфликтов); связь с корпоративной культурой, психологическим климатом и эффективностью организации.

Причины возникновения конфликтов в организации (структурные (нечёткое распределение обязанностей, противоречия в иерархии); коммуникативные (недостаток информации, искажения, барьеры); ресурсные (дефицит времени, финансов, оборудования); личностные (различия в ценностях, темпераментах, установках); процессуальные (несогласованность бизнес-процессов, регламентов).

Роль руководителя в профилактике конфликтов (чёткое формулирование целей, задач и критериев оценки работы; создание прозрачной системы полномочий и ответственности; развитие эффективных каналов внутренней коммуникации; формирование корпоративной культуры, основанной на уважении и доверии; внедрение общеорганизационных комплексных целей (по М. Х. Мескону); разработка и внедрение системы справедливого вознаграждения и признания заслуг).

Компетенции руководителя для создания конфликтоустойчивой среды (эмоциональный интеллект (самосознание, саморегуляция, эмпатия); навыки конструктивной коммуникации (активное слушание, «я-высказывания», обратная связь); умение диагностировать предконфликтные ситуации; владение техниками медиации и фасилитации; способность к объективному анализу и принятию решений; стрессоустойчивость и навыки саморегуляции.

4.5 Дидактические единицы (вопросы) для подготовки к практическим занятиям, контроля и самоконтроля знаний теоретического материала по пройденным темам

1. Что такое конфликт? Дайте определение с точки зрения организационно-управленческой

конфликтологии.

2. В чём состоит двойственная природа функций конфликта (конструктивные и деструктивные функции)? Приведите примеры.
3. Назовите основные этапы эволюции научных воззрений на конфликт (от античности до современности).
4. Каковы предмет и объект конфликтологии как научной дисциплины?
5. В чём специфика организационно-управленческих конфликтов по сравнению с другими типами конфликтов?
6. Классифицируйте конфликты по следующим основаниям: уровень проявления, участники, причины, длительность, характер.
7. Назовите и охарактеризуйте основные виды организационных конфликтов (внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые).
8. Опишите структуру конфликта: субъекты, предмет, инцидент, причины, условия.
9. Какие факторы (организационно-управленческие, социально-психологические, личностные) провоцируют возникновение конфликтов в организации?
10. Приведите пример организационного конфликта и разберите его структуру.
11. Охарактеризуйте основные стадии развития конфликта (латентная, эскалация, кульминация, разрешение, постконфликтная).
12. Какие признаки указывают на переход конфликта из латентной стадии в открытую?
13. Какие методы диагностики конфликтных ситуаций в коллективе вы знаете? Кратко опишите каждый.
14. Как провести мониторинг психологического климата в организации для выявления скрытых конфликтов?
15. Что такое карта конфликтных зон подразделения? Как её составить?
16. Какие компетенции необходимы руководителю для создания конфликтоустойчивой среды?
17. Опишите роль руководителя в профилактике конфликтов (на примере конкретных инструментов).
18. В каких случаях руководитель должен выступать в роли арбитра, а в каких — медиатора? Обоснуйте ответ.
19. Изложите алгоритм вмешательства руководителя в конфликт.
20. Какие типичные ошибки руководителей усиливают конфликтность в коллективе? Приведите примеры.
21. Охарактеризуйте пять стратегий поведения в конфликте по модели Томаса–Килменна. Когда какая стратегия наиболее эффективна?
22. Что такое медиация? Опишите основные стадии медиативного процесса.
23. Какие техники конструктивной коммуникации помогают снизить напряжённость в конфликте (активное слушание, «я-высказывания» и т.д.)?
24. Приведите примеры интегративных решений в организационных конфликтах.
25. Как организовать переговоры между конфликтующими сторонами? Назовите ключевые правила.
26. Какие инструменты профилактики конфликтов можно внедрить на уровне корпоративной культуры?
27. Как тимбилдинг и командообразование влияют на уровень конфликтности в организации?
28. Разработайте краткий план программы по снижению уровня конфликтогенности в условной организации.
29. Какие меры помогут предотвратить профессиональное выгорание как фактор конфликтности?
30. Как система обратной связи и анонимного оповещения снижает риск скрытых конфликтов?

4.6 Самостоятельная работа обучающихся по подготовке к выступлению с докладом (рефератом, эссе): примерная тематика выступлений

1. Системные источники организационных конфликтов, лежащие в природе организаций.
2. Стратегии управления организационно-управленческим конфликтом в соответствии со стадией его развития по Ф. Глазлу.
3. Типы конфликтов в организации.
4. Организационно-управленческие причины инновационных конфликтов. Личностные и ситуативные причины инновационных конфликтов.
5. Конфликтологическая компетентность руководителя.
6. Симптомы скрытого конфликта в организации: показатели уровня напряженности.
7. Опросные методы исследования конфликтов в организации.
8. Методы диагностики и анализа организационно-управленческих конфликтов.
9. Внутриличностный конфликт работника в организации.
10. Межличностные конфликты в организации. Причины и методы диагностики.
11. Конфликтоустойчивость и ее влияние на поведение человека в организации.
12. Причины конфликтов «руководитель-подчиненный».
13. Модель управления конфликтом У. Мастенбрука.
14. Виды конфликтов среди субъектов образовательного процесса.
15. Условия бесконфликтного общения между руководителем и подчиненным.
16. Этапы и фазы переговоров. «Позиционный торг» и «принципиальные переговоры» как две парадигмы переговорного процесса.
17. Организационная конфликтология как область теории и практики.
18. Современные подходы к организации и понимание организационно-управленческих конфликтов.
19. Организационно-управленческий конфликт как вид социального конфликта.
20. Системные источники организационно-управленческих конфликтов.
21. Вклад организационной психологии в понимание источников организационно-управленческих конфликтов.
22. Менеджмент и структурные источники организационных конфликтов.
23. Методы повышения стрессоустойчивости персонала в конфликтных ситуациях.
24. Описательные методы изучения организационно-управленческих конфликтов. Анализ конфликта.
25. Внутриличностные, структурные и межличностные методы предупреждения и управления инновационными конфликтами.
26. Модель Томаса–Килменна: стратегии поведения в конфликте и их эффективность.
27. Медиация в организации: принципы, этапы, результаты.
28. Переговоры как способ разрешения организационных конфликтов: подготовка и проведение.
29. Компромисс и консенсус: технологии достижения в деловой среде.
30. Тимбилдинг как инструмент профилактики межличностных конфликтов.

4.7 Примерная структура контрольной работы

1. теоретическая часть – ответы на вопросы / тестовые вопросы по пройденным темам
2. практическая часть – выполнение задания (кейса, кейс-задания)

4.8 Примерное итоговое практическое задание

для предварительной промежуточной аттестация результатов обучения за семестр

На основе полученной в ходе курса информации, выполните представленные нижеперечисленные задания по дисциплине **«Организационно-управленческая конфликтология»**.

Задание 1. Выберите и ответьте на два вопроса из списка:

1. В чём состоит двойственная природа функций конфликта (конструктивные и деструктивные функции)? Приведите примеры.
2. Какие методы диагностики конфликтных ситуаций в коллективе вы знаете? Кратко

опишите каждый.

3. Опишите и сравните две стратегии поведения в конфликте – «сотрудничество» и «компромисс» (по модели К. Томаса и Р. Килманна).

4. Проанализируйте влияние стилей руководства (авторитарный, демократический, либеральный) на социально-психологический климат в коллективе.

5. Раскройте структуру организационного конфликта. Охарактеризуйте каждый элемент структуры и приведите конкретные примеры их проявления в реальной организации.

Задание 2. Прочитайте кейс-ситуацию и ответьте на вопросы:

В отделе продаж компании «Альфа» нарастает напряжённость. Два ведущих менеджера, Анна и Сергей, постоянно спорят на совещаниях, критикуют предложения друг друга. Коллеги отмечают, что атмосфера в коллективе стала напряжённой, некоторые сотрудники стараются избегать совместных обсуждений. Руководитель отдела пока не вмешивается, считая, что «сами разберутся».

Вопросы к кейсу:

1. Определите тип конфликта (межличностный, межгрупповой, личность–группа и т.д.). Обоснуйте ответ.

2. Выявите возможные причины конфликта (организационные, коммуникативные, личностные).

3. Какие стадии развития конфликта можно выделить в данной ситуации?

4. Какую стратегию поведения в конфликте демонстрирует руководитель? Оцените её эффективность.

5. Предложите 2–3 конкретных шага для разрешения ситуации. Укажите, какие методы управления конфликтом вы используете (медиация, переговоры, административные меры и т.д.).

5. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как аудиторные занятия, различные виды самостоятельной работы обучающихся, в том числе по заданиям преподавателя, промежуточная аттестация.

Методические рекомендации при подготовке к аудиторным занятиям

К аудиторным занятиям относятся лекционные занятия и практические (семинарские) занятия.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к промежуточной аттестации. В процессе конспектирования следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

В ходе подготовки к практическому занятию обучающемуся рекомендуется изучить указанную в рабочей программе основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой по теме занятия. Для лучшего понимания содержания программы обучающимся рекомендуется постоянно соотносить знания, получаемые в курсе, с уже накопленными сведениями из области психологии, активно задавать вопросы по изучаемому материалу и принимать участие в обсуждениях на практических занятиях.

При решении практических заданий (задач) обучающемуся рекомендуется предварительно повторить теоретический материал по соответствующей теме (вопросу), выписать алгоритм выполнения аналогичных типов заданий и (или) необходимые формулы; кратко отразить исходное условие задания; привести развёрнутые пояснения хода решения; проанализировать полученные результаты и сформулировать выводы и (или) рекомендации (при необходимости). При решении кейс-заданий в ответе в дополнение к перечисленному следует четко обозначить ключевые факторы / условия, при наличии / соблюдении которых предложенное решение проблемной кейс-ситуации будет эффективным.

Особой формой контактной работы является самостоятельная работа под руководством преподавателя, которая включает тематическую консультацию по дисциплине рабочего учебного

плана соответствующего года обучения или разбор заданий отдельного занятия по соответствующей дисциплине, проводимую еженедельно как индивидуально, так и для мелких групп по утвержденному расписанию. Обучающимся рекомендуется посещать такие занятия по необходимости для обеспечения более эффективной подготовки и качества усвоения учебного материала.

Методические рекомендации к самостоятельной работе по дисциплине

Самостоятельная работа студентов (СРС, СР) является важным видом учебной и научной деятельности, направленным на развитие самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению задач учебного и профессионального уровня. Самостоятельная работа - обязательная часть учебного процесса для каждого обучающегося, объем которой определяется учебным планом.

Объем, виды и формы самостоятельной работы студентов при реализации дисциплины, порядок ее организации и контроля определяются ведущим преподавателем в соответствии с Методическими рекомендациями по организации самостоятельной работы обучающихся Института и доводятся до сведения обучающихся.

Основными видами самостоятельной работы обучающихся является:

- изучение теоретического учебного материала на основе конспектов лекций и подготовка к практическим занятиям (повторение ответов на теоретические вопросы к занятиям);
- работа с литературой для подготовки выступлений с докладом (эссе, рефератом), а также изучения учебной литературы по вопросам, отведенным на самостоятельное освоение (при наличии);
- подготовка к устному опросу или письменному тестированию, к контрольной работе;
- самостоятельное выполнение практических заданий и итогового практического задания по дисциплине.

Для лучшего освоения теоретического материала необходимо систематически работать с конспектами лекций, отвечать на контрольные вопросы; осуществлять аналитическую обработку учебной литературы для самостоятельного изучения (аннотирование, рецензирование, реферирование). Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие, в особенности по вопросам, выносимым на самостоятельное изучение. Представленные в практическом занятии вопросы опираются на пройденный лекционный материал, поэтому к ним желательно готовиться после изучения материала соответствующих лекций.

Доклад и реферат представляют собой сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию. Эссе, в отличие от доклада, предполагает наличие рассуждений выступающего по выбранной проблематике, его авторскую позицию, аргументированную синтезом информации из различных учебных и (или) научных источников. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Готовясь к выступлению с докладом, с эссе или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Начинать подготовку следует составлением плана (конспекта) выступления по изучаемому материалу (вопросу). Далее следует отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.

Практические советы по подготовке выступления с презентацией:

- согласуйте с преподавателем тему для выступления и подберите актуальную литературу;
- готовьте отдельно: текст доклада, слайды (10-15), раздаточный материал (при необходимости);
- выносите на слайды самую значимую информацию, лучше наглядную (таблицы, схемы и т.п.);
- используйте для презентации сдержанный деловой стиль оформления;
- выступление начинайте с обязательной информации: тема, фамилия и инициалы выступающего;

- соблюдайте структуру выступления в докладе и на презентации: план сообщения; слайды, иллюстрирующие (но не дублирующие) текст выступления; краткие выводы из всего сказанного;
- обязательно указывайте список использованных источников;
- будьте готовы к вопросам по теме выступления;
- соблюдайте тайминг во время выступления: до 7 мин. на выступление и 5 мин. – ответы на вопросы.

Методические рекомендации по подготовке и выполнению контрольной работы

Контрольная работа выступает оценочным средством рубежного контроля знаний, умений и навыков обучающегося, сформированных по итогам изучения модуля или совокупности взаимосвязанных тем дисциплины.

Контрольная работа проводится после завершения изучения тем, входящих в модуль дисциплины, но не реже двух раз в семестр, выполняется студентом самостоятельно, без использования вспомогательных материалов (в том числе учебников или конспектов лекций) в отведенное для этого ограниченное время.

Для подготовки к модульной контрольной работе необходимо повторить теоретический материал лекций и примеры выполнения практических заданий по темам модуля. На контрольной работе необходимо прежде всего внимательно прочитать текст заданий, распределить время на их выполнение и приступить к контрольной работе.

Методические рекомендации по выполнению итогового практического задания

Итоговое практическое задание по дисциплине представляет собой средство оценивания уровня знаний, умений и (или) навыков обучающегося по итогам освоения курса учебной дисциплины за семестр. При выполнении итогового практического задания выполняйте методические рекомендации:

- внимательно прочитайте текст задания, обратить внимание на существенные исходные условия задания, которые повлияют на ход решения, логику рассуждений, а также структуру ответа и аргументации к нему;
- при написании ответа на задание уточните допущения, которых будете придерживаться в неуточненных частях исходного условия задания, если упомянутые допущения могут влиять на ход рассуждений и структуру ответа;
- подкрепляйте ответ необходимыми аргументами, ссылками на первоисточники литературы, описанием хода решения задания, сформулируйте итоговые выводы;
- соблюдайте сформулированные в задании требования к объему, содержанию и оформлению ответа.

6. Особенности организации образовательной деятельности по дисциплине для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В институте образовательная деятельность обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основе образовательных программ, адаптированных, при необходимости, для обучения указанных лиц, с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (по их заявлению).

В институте созданы специальные условия для получения образования по образовательным программам обучающимися (бакалаврами) с ограниченными возможностями здоровья, которые включают в себя использование специальных методов обучения и воспитания, печатные и (или) электронные образовательные ресурсы в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья, специальные технические средства обучения, предоставление услуг ассистента (при необходимости), оказывающего обучающимся (бакалаврам) необходимую техническую помощь, обеспечение доступа в здание института.

7. Организация воспитательной работы в процессе реализации дисциплины как компонента образовательной программы

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Института в рамках реализации дисциплины осуществляется воспитательная работа, направленная на закрепление духовно-нравственных ценностей и (или) развитие высоконравственной личности, способной в полной мере реализовывать свой потенциал и проявить инициативность в условиях современного общества.

Воспитательная работа в рамках реализации дисциплины **«Основы Российской Государственности»** как компонента образовательной программы основана на использовании аксиологического, культурно-исторического, системно-деятельностного и личностно ориентированного подхода с учетом основных принципов воспитания: гуманистической направленности, совместной деятельности участников образовательного процесса, следования нравственному примеру, безопасной жизнедеятельности и инклюзивности.

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Основная литература

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512742>.

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, 2024. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540916>.

3. Лопарев, А. В. Конфликтология: учебник для среднего профессионального образования / А. В. Лопарев, Д. Ю. Знаменский. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 298 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13832-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585906>.

4. Леонов, Н. И. Конфликтология: учебник для среднего профессионального образования / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 395 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10838-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/598870>.

5. Распопова, Н. И. Организационная конфликтология: учебник для вузов / Н. И. Распопова. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 228 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19683-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/590184>.

8.2. Дополнительная литература

1. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583782>.

2. Бунтовская, Л. Л. Конфликтология: учебник для вузов / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 144 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08403-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585421>.

3. Светлов, В. А. Конфликтология: учебник для вузов / В. А. Светлов, В. А. Семенов. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06982-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585448>.

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (в том числе электронных образовательных ресурсов)

Название	Эл.адрес	Режим доступа
Личный кабинет обучающегося ОАНО ВО «МИТУ» (СДО на базе LMS Moodle)	https://lms.mitu.msk.ru/login/index.php	для авторизованных пользователей, из любой точки, где есть Интернет
Федеральный портал «Российское образование»	http://www.edu.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Портал психологических изданий	https://psyjournals.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Репозиторий научных трудов Московского научно-исследовательского института психиатрии	http://www.mniir-repo.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Электронный журнал «Вопросы психологии»	http://www.voppsy.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Сайт Института психологии РАН	http://www.ipras.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Сайт Российского психологического общества	http://xn--n1abc.xn--plai/	свободный, из любой точки, где есть Интернет

8.4. Электронно-библиотечная система*

Название	Эл. адрес	Режим доступа
Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ	https://urait.ru/	для авторизованных пользователей, из любой точки, где есть Интернет

**Обеспечивает индивидуальным неограниченным доступом к электронным изданиям литературы, указанной в рабочей программе, в том числе в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.*

8.5. Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения (в том числе отечественного производства)*

Название ПО	Характер ПО
Microsoft Windows 10 (операционная система)	лицензионное ПО
Microsoft Office (офисное ПО)	лицензионное ПО
LibreOffice (офисное ПО)	свободно распространяемое ПО (под лицензией MPL 2.0)
7-Zip (архиватор)	свободно распространяемое ПО (под лицензией GNU LGPL)
Яндекс Браузер (Интернет-браузер)	свободно распространяемое отечественное ПО (на условиях простой неисключительной лицензии)
Kaspersky Free (антивирусное ПО)	свободно распространяемое отечественное ПО
NANO Антивирус Pro для образовательных учреждений (антивирусное ПО)	лицензионное отечественное ПО

Интернет-сервис для проведения вебинаров Livedigital	лицензионное отечественное ПО
---	-------------------------------

**Состав подлежит обновлению (при необходимости)*

8.6. Современные профессиональные базы данных (в том числе международные реферативные базы данных научных изданий) и информационно-справочные системы*

Название	Эл. адрес	Режим доступа
Национальная библиографическая база данных научного цитирования, научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://www.elibrary.ru	Ресурс открытого доступа
Интернет-ресурс Российской Государственной Библиотеки	https://www.rsl.ru	Ресурс открытого доступа
Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink	https://link.springer.com	Ресурс открытого доступа
Реферативная база зарубежных научных публикаций	https://www.scilit.net/	Ресурс открытого доступа
Научная электронная библиотека (база научных статей) «КиберЛенинка»	https://cyberleninka.ru/	Ресурс открытого доступа
Некоммерческие интернет-версии справочно-правовой информационной системы КонсультантПлюс	https://www.consultant.ru/online/	Ресурс открытого доступа
Информационно-правовой портал справочно-правовой информационной системы Гарант	https://www.garant.ru	Ресурс открытого доступа

**Состав подлежит обновлению (при необходимости)*

8.7. Материально-техническое обеспечение для реализации дисциплины

Б1.В.05 Организационно-управленческая конфликтология	Аудитория №6 Специализированная многофункциональная учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для организации практической подготовки обучающихся, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: <u>Специализированная мебель:</u> - стул с пюпитром обучающегося - 20 шт.; - стол педагогического работника - 1 шт.; - стул педагогического работника - 1 шт.; <u>Оборудование и технические средства обучения:</u> - моноблок IRU office с доступом к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в электронную информационно-образовательную среду ОАНО ВО «МИТУ», к электронной библиотечной системе, к современным профессиональным базам данных и	115114, г. Москва, наб. Дербеневская, д. 11, 1 этаж, Помещение №6 (Аудитория № 6, Площадь 53.6 м2)	Аренда	Общество с ограниченной ответственностью «Институт профессионального образования»,	Договор аренды нежилых помещений № 24/01/2026-а от 24 января 2026 г., срок действия с 24.01.2026 по 23.12.2026
---	---	--	--------	--	--

	информационным справочным системам-1 шт.; - мультимедиапроектор BenQ MS560 - 1 шт.; - МФУ Kyocera M-2735dn - 1 шт. <u>Программное обеспечение:</u> - Microsoft Windows 10 (операционная система) - лицензионное ПО; - Microsoft Office (офисное ПО) - лицензионное ПО; - LibreOffice (офисное ПО) - свободно распространяемое ПО (под лицензией MPL 2.0); - 7-Zip (архиватор) - свободно распространяемое ПО (под лицензией GNU LGPL); - Яндекс Браузер (Интернет-браузер) - свободно распространяемое отечественное ПО (на условиях простой неисключительной лицензии); - Kaspersky Free (антивирусное ПО) - свободно распространяемое отечественное ПО; - NANO Антивирус Pro для образовательных учреждений (антивирусное ПО) -лицензионное отечественное ПО; - Сервис для общения и обучения livedigital - лицензионное отечественное ПО				
	Аудитория №8 Специализированная многофункциональная учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для организации практической подготовки обучающихся, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: <u>Специализированная мебель:</u> - стол обучающегося - 15 шт.; - стул обучающегося - 15шт.; - стол педагогического работника - 1 шт.; - стул педагогического работника - 1 шт.; - стол под многофункциональную офисную оргтехнику (МФУ) - 1 шт.; <u>Оборудование и технические средства обучения:</u> - моноблок IRU office с доступом к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в электронную информационно-образовательную среду ОАНО ВО «МИТУ», к электронной библиотечной системе, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам - 15 шт.;	115114, г. Москва, наб. Дербеневская, д. 11, 1 этаж, Помещение №8 (Аудитория №8, Площадь 56,44 м2)	Аренда	Общество с ограниченной ответственностью «Институт профессионального образования»,	Договор аренды нежилых помещений № 24/01/2026-а от 24 января 2026 г., срок действия с 24.01.2026 по 23.12.2026

	- мультимедиапроектор BenQ MS560 - 1 шт.; - МФУ Kyocera M-2735dn - 1 шт.; <u>Программное обеспечение:</u> - Microsoft Windows 10 (операционная система) - лицензионное ПО; - Microsoft Office (офисное ПО) - лицензионное ПО; - LibreOffice (офисное ПО) - свободно распространяемое ПО (под лицензией MPL 2.0); - 7-Zip (архиватор) - свободно распространяемое ПО (под лицензией GNU LGPL); - Яндекс Браузер (Интернет-браузер) - свободно распространяемое отечественное ПО (на условиях простой неисключительной лицензии); - Kaspersky Free (антивирусное ПО) - свободно распространяемое отечественное ПО; - NANO Антивирус Pro для образовательных учреждений (антивирусное ПО) -лицензионное отечественное ПО; - Сервис для общения и обучения livedigital - лицензионное отечественное ПО.				
	Аудитория №9 Помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде ОАНО ВО «МИТУ», электронной библиотечной системе, современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам: <u>Специализированная мебель:</u> - стол - 16 шт.; - стул - 16 шт.; - стеллаж - 1 шт.; - стол под многофункциональную офисную оргтехнику (МФУ) - 1 шт.; <u>Оборудование и технические средства обучения:</u> - моноблок IRU office с доступом к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в электронную информационно-образовательную среду ОАНО ВО «МИТУ», к электронной библиотечной системе, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам - 16 шт.; - МФУ Kyocera M-2735dn - 1 шт.; <u>Программное обеспечение:</u> - Microsoft Windows 10 (операционная система) - лицензионное ПО;	115114, г. Москва, наб. Дербеневская, д. 11, 1 этаж, Помещение №9 (Аудитория №9 Площадь 48,14 м2)	Аренда	Общество с ограниченной ответственностью «Институт профессионального образования»,	Договор аренды нежилых помещений № 24/01/2026-а от 24 января 2026 г., срок действия с 24.01.2026 по 23.12.2026

- Microsoft Office (офисное ПО) - лицензионное ПО; - LibreOffice (офисное ПО) - свободно распространяемое ПО (под лицензией MPL 2.0); - 7-Zip (архиватор) - свободно распространяемое ПО (под лицензией GNU LGPL); - Яндекс Браузер (Интернет-браузер) - свободно распространяемое отечественное ПО (на условиях простой неисключительной лицензии); - Kaspersky Free (антивирусное ПО) - свободно распространяемое отечественное ПО; - NANO Антивирус Pro для образовательных учреждений (антивирусное ПО) - лицензионное отечественное ПО; - Сервис для общения и обучения livedigital - лицензионное отечественное ПО.				
Аудитория №11 Помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде ОАНО ВО «МИТУ», электронной библиотечной системе, современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам: <u>Специализированная мебель:</u> - стол - 18 шт.; - стул - 18 шт.; - стеллаж - 6 шт.; - стол под многофункциональную офисную оргтехнику (МФУ) - 1 шт.; - вешалка для одежды - 1 шт.; - тумба - 1 шт. <u>Оборудование и технические средства обучения:</u> - моноблок IRU office с доступом к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в электронную информационно-образовательную среду ОАНО ВО «МИТУ» и к электронной библиотечной системе – 18 шт.; - МФУ Kyocera M-2735dn - 1 шт.; <u>Программное обеспечение:</u> - Microsoft Windows 10 (операционная система) - лицензионное ПО; - Microsoft Office (офисное ПО) - лицензионное ПО; - LibreOffice (офисное ПО) - свободно распространяемое ПО (под лицензией MPL 2.0); - 7-Zip (архиватор) - свободно распространяемое ПО (под лицензией	115114, г. Москва, наб. Дербеневская, д. 11, 1 этаж, Помещение №11 (Аудитория №11 Площадь 54,7 м2)	Аренда	Общество с ограниченной ответственностью «Институт профессионального образования»,	Договор аренды нежилых помещений № 24/01/2026-а от 24 января 2026 г., срок действия с 24.01.2026 по 23.12.2026

	GNU LGPL); - Яндекс Браузер (Интернет-браузер) - свободно распространяемое отечественное ПО (на условиях простой неисключительной лицензии); - Kaspersky Free (антивирусное ПО) - свободно распространяемое отечественное ПО; - NANO Антивирус Pro для образовательных учреждений (антивирусное ПО) -лицензионное отечественное ПО; - Сервис для общения и обучения livedigital - лицензионное отечественное ПО.				
--	--	--	--	--	--

9. Оценочные средства для проведения контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

9.1. Этапы контроля успеваемости и уровня сформированности компетенций по дисциплине как компоненте образовательной программы

Оценивание хода и результатов освоения дисциплины, уровня сформированности у обучающихся закрепленных за ней компетенций (знаний, умений, навыков как компонентов-предикторов, последовательно формирующих компетенции), осуществляется на этапах:

1) текущего контроля успеваемости – регулярно осуществляемой проверки учебных достижений обучающихся во время проведения всех видов учебных занятий (лекционных, практических), с применением процедур письменного тестирования или устного опроса по пройденным темам, проверки выполнения заданий (кейсов, кейс-заданий), а также контроля результатов самостоятельной работы по подготовке к практическому занятию, к выступлению с докладом и др.;

2) рубежного контроля – внутри семестрового текущего контроля учебных достижений обучающихся, осуществляемого по завершении изучения раздела (модуля) учебной дисциплины, посредством проведения контрольных работ;

3) промежуточной аттестации – обязательного семестрового контроля результатов освоения программы учебной дисциплины с целью оценки уровня сформированности у обучающихся компетенций, проводимого путем предварительной аттестации (контроля выполнения итогового практического задания, прохождения итогового тестирования) или письменного экзамена (зачета с оценкой, зачета) в период зачетно-экзаменационной сессии.

Контрольные мероприятия производятся в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ОАНО ВО «МИТУ».

Содержание оценочных средств для разных этапов контроля устанавливается **фондом оценочных средств (контрольно-оценочных материалов)**, представлен в п.9.3.

9.2. Перечень типовых оценочных средств и критерии оценивания уровня сформированности компетенций по дисциплине

Уровень сформированности компетенций по дисциплине проверяется на каждом этапе контроля с использованием комплекса оценочных средств и контрольных мероприятий.

Перечень типовых оценочных средств по дисциплине

Этапы	Контрольные мероприятия	Оценочные средства	Контроль:
-------	-------------------------	--------------------	-----------

контроля	(процедуры)		учебных занятий	ЗУВ
Текущий контроль	Опрос	Вопросы к занятиям	СРС	З
		Тесты	Ауд, СРС	З, У
	Проверка выполнения заданий (кейсов, кейс-заданий)	Задания	Ауд, СРС	У, В
	Оценка выступления с докладом	Реферат, эссе	СРС	З,У
Рубежный контроль	Контрольная работа	Контрольная работа (тесты, задания)	Ауд	З,У,В
Промежуточная аттестация	Предварительная аттестация	Итоговое практическое задание / Итоговый тест	СРС	З,У,В
	Промежуточная аттестация	Экзаменационный билет (тесты, задание)	Ауд	З,У,В

Успешность формирования компетенций (индикаторов компетенций) по дисциплине определяется достижением запланированных результатов обучения, соотнесенных с индикаторами, уровнем и полнотой формирования необходимых знаний, умений и навыков по дисциплине, что находит отражение в системе оценивания ОАНО ВО «МИТУ».

Оценивание результатов учебной деятельности обучающихся при освоении дисциплин осуществляется с применением балльно-рейтинговой системы ОАНО ВО «МИТУ» - комплексной системы поэтапного оценивания уровня освоения компонентов основной образовательной программы и программы в целом и построенной на принципах непрерывного характера контроля и оценивания результатов учебной деятельности и накопительного механизма формирования рейтинга обучающегося.

Система и критерии оценивания знаний, умений и навыков по дисциплине

Этапы контроля	Формируют рейтинг	Итоговый рейтинг в баллах	Уровень сформированности компетенций, измеренный через оценочные средства	Результаты освоения	
				Зачет	Экзамен (зачет с оценкой)
Текущий, в том числе рубежный контроль	Текущий рейтинг	85 - 100	Компетенция сформирована на высоком творческом уровне (знания, умения, навыки)	зачтено	5, «отлично»
		67-84	Компетенция сформирована на достаточном реконструктивном уровне (знания, умения)		4, «хорошо»
		55-66	Компетенция сформирована на базовом репродуктивном уровне (знания)		3, «удовлетворительно»
Промежуточная аттестация	Итоговый рейтинг	0-54	Компетенция не сформирована	не зачтено	2, «неудовлетворительно»

Текущий рейтинг учебных достижений обучающегося формируется по результатам прохождения контрольных мероприятий текущего и рубежного контроля, каждое из которых оценивается максимум в 100 баллов, а текущий рейтинг определяется как средняя арифметическая из результатов таких мероприятий и не может превышать 100 баллов:

$$\text{Текущий рейтинг} = (\sum \text{ОС ТК} + \sum \text{ОС РК}) / n$$

где $\sum \text{ОС ТК}$ – общая сумма накопленных в семестре баллов за все мероприятия текущего контроля,

$\sum \text{ОС РК}$ – общая сумма накопленных в семестре баллов за мероприятия рубежного контроля,

n – общее количество проведенных мероприятий.

Рейтинг ППА формируется по итогам прохождения предварительной промежуточной аттестации по дисциплине (итогового тестирования или выполнения итогового практического задания) исходя из возможного максимума в 100 баллов. Предварительная промежуточная аттестация является обязательной формой семестрового контроля результатов учебной деятельности независимо от достигнутого уровня текущего рейтинга и проводится на образовательном портале Института (<https://lms.mitu.msk.ru/>).

Итоговый рейтинг обучающегося за семестр исчисляется исходя из 100-балльной системы оценивания по следующей формуле:

$$\text{Итоговый рейтинг за семестр} = \text{Текущий рейтинг} * 0,7 + \text{Рейтинг ППА} * 0,3$$

Итоговый рейтинг обучающегося за семестр позволяет ему получить зачет или положительную оценку по экзамену (зачету с оценкой) без дополнительного аттестационного испытания в период зачетно-экзаменационной сессии.

Оценивание учебных достижений осуществляется с учетом установленных критериев применительно к разным контрольно-оценочным материалам.

Критерии оценивания по видам оценочных средств

Оценочное средство	Баллы			
	2, «неудовлетворительно» (0-54 балла)	3, «удовлетворительно» (55-66 баллов)	4, «хорошо» (67-84 балла)	5, отлично (85-100 баллов)
Вопросы к занятиям	теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе	теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов	теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить сам	теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану
Тесты, Итоговый тест	общий вес правильных ответов менее 54%	общий вес правильных ответов составляет 55-66%	общий вес правильных ответов 67-85%	общий вес правильных ответов не менее 85%
Задание, Итоговое практическое задание	работа выполнена фрагментарно, обучающийся проявляет незнание значительной части теоретического материала соответствующего раздела программы учебной дисциплины, допускает грубые ошибки, большинство терминов и формулы определены неверно	работа выполнена фрагментарно, без достаточного научного обоснования решений поставленных перед обучающимся задач, связь результатов его работы с теорией учебной дисциплины прослеживается слабо, в определениях допущено около 50% ошибок	задание выполнено полностью, грамотно, в соответствии с теорией учебной дисциплины, обучающийся проявляет способность к научной аргументации собственной точки зрения, определения терминам даны, задачи решены, но с некоторыми ошибкам	задание выполнено полностью, ответ соответствует установленным требованиям, демонстрирует глубину и грамотность изложения, обучающийся проявляет способность к научной аргументации собственной точки зрения, свободно оперирует знаниями по дисциплине и верно дает определения терминам
Реферат, эссе	Работа не соответствует целям и задачам дисциплины, содержание работы не соответствует заявленной теме, содержание работы изложено не научным	Тема соответствует целям и задачам дисциплины, содержание работы не в полной мере соответствует заявленной теме, заявленная тема	Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, тема раскрыта недостаточно полно, использован научный язык изложения, материал	Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, тема полностью раскрыта, проведен анализ различных точек зрения по рассматриваемому

Оценочное средство	Баллы			
	2, «неудовлетворительно» (0-54 балла)	3, «удовлетворительно» (55-66 баллов)	4, «хорошо» (67-84 балла)	5, отлично (85-100 баллов)
		раскрыта недостаточно полно, использовано небольшое количество научных источников, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, при оформлении работы имеются недочеты	изложен логично и последовательно, отсутствуют новейшие литературные источники по проблеме, при оформлении работы имеются недочеты	вопросу, использован научный язык изложения, материал изложен логично и последовательно, при подготовке к докладу выступающий использовал актуальную литературу, сформулированы выводы и (или) авторская позиция, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям.
Контрольная работа	Число ошибок и недочетов превосходит норму, при которой может быть выставлена оценка «удовлетворительно» или если правильно выполнено менее половины работы; если обучающийся не приступал к выполнению работы или правильно выполнил не более 10 процентов всех заданий	Показаны минимальные знания по основным темам; выполнено не менее половины работы или допущены в ней: а) не более двух грубых ошибок, б) не более одной грубой ошибки и одного недочета, в) не более двух-трех негрубых ошибок, г) одна негрубая ошибка и три недочета, д) при отсутствии ошибок, 4-5 недочетов	Показан достаточный уровень знания изученного материала по теме/модулю/дисциплине, проявлен творческий подход при ответе на вопросы, умение анализировать проблему и делать обобщающие выводы; работа выполнена полностью, но допущено в ней: а) не более одной негрубой ошибки и одного недочета б) или не более двух недочетов.	Показан высокий уровень знания изученного материала по теме/модулю/дисциплине, проявлен творческий подход при ответе на вопросы, умение глубоко анализировать проблему и делать обобщающие выводы; работа выполнена грамотно с точки зрения поставленной задачи, т.е. без ошибок и недочетов или допущено не более одного недочета

По дисциплинам с формой промежуточной аттестации «зачет» итоговый рейтинг за семестр является окончательным результатом. Если он ниже 55 баллов, то обучающийся получает неудовлетворительную оценку и направляется на повторную промежуточную аттестацию (пересдачу).

В случаях, когда достигнутый обучающимся итоговый рейтинг за семестр по дисциплинам с формой промежуточной аттестации «экзамен» или «зачет с оценкой» не позволяет ему получить положительный результат или обучающийся претендует на более высокий результат, он имеет возможность пройти промежуточную аттестацию с дополнительным аттестационным испытанием в период зачетно-экзаменационной сессии, но с обнулением итогового рейтинга за семестр.

Дополнительное аттестационное испытание в период зачетно-экзаменационной сессии обучающийся проводится письменно, экзаменационный билет включает теоретическую (тестовые вопросы) и практическую (задание) части. Итоговый рейтинг обучающегося по промежуточной аттестации определяется как сумма баллов, полученных обучающимся за ответы на тестовые вопросы (0-60 баллов) и выполнение практического задания (0-40 баллов) билета, максимальное количество баллов 100.

Итоговый рейтинг обучающегося за семестр (в случае получения оценки «автоматом») или итоговый рейтинг обучающегося по промежуточной аттестации формирует его семестровую оценку по дисциплине.

9.3. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации для контроля этапов сформированности уровней компетенций

9.3.1 Тесты

Задания закрытого типа с выбором ответа

№	Задание	Правильный ответ
1.	Какой тип конфликта возникает между сотрудниками одного уровня в структуре организации? А. Конфликт по вертикали; Б. Конфликт по горизонтали; В. Межгрупповой конфликт; Г. Внутриличностный конфликт	Б. Конфликт по горизонтали.
2.	Кто из учёных разработал двухмерную модель стратегий поведения личности в конфликте? А. З. Фрейд; Б. К. Томас и Р. Килменн; В. К. Левин; Г. А. Маслоу.	Б. К. Томас и Р. Килменн.
3.	Как называется стадия конфликта, когда напряжённость достигает пика и стороны активно противостоят друг другу? А. Латентная стадия; Б. Стадия эскалации; В. Кульминация; Г. Постконфликтная стадия.	В. Кульминация.
4.	Какой метод управления конфликтами заключается в разъяснении требований к работе, использовании координационных механизмов и установлении общеорганизационных целей? А. Межличностный; Б. Структурный; В. Внутриличностный; Г. Административный.	Б. Структурный.
5.	Что является универсальным инструментом разрешения конфликта через обсуждение и поиск компромисса? А. Принуждение; Б. Переговоры; В. Избегание; Г. Манипуляция.	Б. Переговоры.
6.	Как называется лицо, которое подталкивает других участников к конфликту? А. Медиатор; Б. Посредник; В. Подстрекатель; Г. Наблюдатель.	В. Подстрекатель.
7.	Какая стратегия поведения в конфликте предполагает поиск решения, полностью удовлетворяющего интересы всех сторон? А. Компромисс; Б. Сотрудничество; В. Приспособление; Г. Соперничество.	Б. Сотрудничество.
8.	Что из перечисленного относится к конструктивным функциям конфликта? А. Разрушение отношений;	Б. Стимулирование изменений и инноваций.

	Б. Стимулирование изменений и инноваций; В. Рост стресса; Г. Снижение продуктивности.	
9.	Какой инструмент диагностики позволяет визуализировать неформальные отношения и потенциальные очаги напряжённости в коллективе? А. Анкетирование; Б. Интервью; В. Социометрия; Г. Наблюдение.	В. Социометрия.
10.	Какое условие необходимо для успешного разрешения конфликта? А. Отсутствие коммуникации между сторонами; Б. Наличие ресурсов и средств для разрешения; В. Усиление противостояния; Г. Игнорирование проблемы.	Б. Наличие ресурсов и средств для разрешения.

9.3.2 Практические задания и кейсы (кейс-задания)

Задания закрытого типа на установление соответствия

№	Задание	Правильный ответ
1.	Какой из перечисленных методов относится к структурным методам управления конфликтами? А. Активное слушание; Б. Разъяснение требований к работе; В. Техника «я-высказываний»; Г. Медиация.	Б. Разъяснение требований к работе.
2.	На какой стадии конфликта стороны начинают открыто выражать своё несогласие и предпринимать действия против друг друга? А. Латентная (скрытая) стадия; Б. Стадия эскалации; В. Кульминация; Г. Постконфликтная стадия.	Б. Стадия эскалации.
3.	Кто из учёных внёс значительный вклад в разработку двухмерной модели стратегий поведения в конфликте? А. К. Левин; Б. А. Маслоу; В. К. Томас и Р. Килменн; Г. З. Фрейд.	В. К. Томас и Р. Килменн.

Задания закрытого типа на установление последовательности

№	Задание	Правильный ответ
4.	Какие из перечисленных последствий относятся к конструктивным функциям конфликта? Выберите все верные варианты. А. Стимулирование изменений и инноваций; Б. Разрушение отношений; В. Снятие напряжённости; Г. Снижение продуктивности; Д. Активизация коммуникации; Е. Рост стресса.	А. Стимулирование изменений и инноваций; В. Снятие напряжённости; Д. Активизация коммуникации.

Задания открытого типа

	Задание	Правильный ответ
--	---------	------------------

5.	Представьте, что в отделе маркетинга возник конфликт между двумя специалистами из-за распределения задач по новому проекту. Один считает, что ему поручили слишком много, а второй утверждает, что его компетенции не используются в полной мере. Руководитель отдела пока не вмешивается, надеясь, что сотрудники сами договорятся. Задание: 1. Определите тип конфликта и его возможные причины. 2. Предложите стратегию разрешения конфликта с указанием конкретных шагов руководителя. 3. Укажите, какие инструменты профилактики подобных ситуаций можно внедрить в будущем.	Правильный ответ: 1. Тип конфликта: межличностный, горизонтальный (между сотрудниками одного уровня). Причины: неравномерное распределение нагрузки, несоответствие задач компетенциям, отсутствие чёткого регламента распределения задач. 2. Стратегия разрешения: сотрудничество. Шаги руководителя: - провести индивидуальные беседы с каждым сотрудником для выяснения позиций; - организовать совместную встречу с участием обеих сторон; - проанализировать текущую загрузку и компетенции сотрудников; - перераспределить задачи с учётом компетенций и нагрузки; - зафиксировать договорённости и установить контрольные точки. 3. Инструменты профилактики: - внедрение системы КРІ и чёткого распределения обязанностей; - регулярные встречи для обсуждения загрузки и задач; - обучение навыкам конструктивного общения и разрешения разногласий; - система обратной связи для оперативного выявления напряжённости.
6.	Опишите, какие действия должен предпринять руководитель на этапе диагностики конфликта в коллективе. Приведите 3-4 конкретных метода диагностики и кратко поясните, в чём их суть и польза.	Правильный ответ: 1. Наблюдение — отслеживание поведения сотрудников, частоты разногласий, эмоциональных реакций. Позволяет выявить скрытые конфликты и напряжённые зоны. 2. Опросы и анкетирование — сбор данных через стандартизированные опросники о напряжённости, уровне доверия, источниках разногласий. Даёт количественную оценку уровня конфликтности. 3. Интервью — индивидуальные беседы с участниками конфликта и коллегами. Помогает понять личные позиции, мотивы, нюансы взаимоотношений.

		4. Социометрия — метод изучения межличностных отношений в группе через выявление симпатий/антипатий, авторитетов. Визуализирует неформальную структуру коллектива и потенциальные очаги напряжённости.
--	--	---