Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 02.10.2023 10:59:11
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

_____ /А.В. Назаренко/

«_29_» августа _____ 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«МЕДИАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Экономика и управление трудом»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очно-заочная (2022 год приема)

Москва 2022

1. Цели и задачи дисциплины

Цели освоения дисциплины:
сформировать компетенции технологии медиации по управлению и разрешению конфликтов в сфере управления персоналом.

Задачи изучения дисциплины:

- формирование навыков нейтрализации негативных последствий спора (конфликта);
- способность выработки реалистичного плана будущих действий (проекта соглашения) с учетом интересов обеих сторон, который участники смогли бы принять за основу;
- формирование методических подходов к осознанию сторонами спора последствий своих собственных решений;
- формирование навыков сохранения или восстановления деловых и партнерских отношений;
- изучение методов и способов экономию денежных средств, времени, эмоциональных и душевных затрат сторон на разрешение конфликта.

2. Место дисциплины в структуре ООП.

Дисциплина «Медиации в управлении персоналом» относится к числу дисциплин элективной части учебного плана по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина «Медиации в управлении персоналом» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции будущих бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-8	Способность разрабатывать: социальные программы, программы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	**знать**: особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах; основные требования к организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основания и способы привлечения к дисциплинарной ответственности; основные направления формирования кадровой и социальной политики организации; основные подходы и механизмы формирования кадровой политики; систему кадровой политики и определяющие ее элементы; теоретико-прикладные основы конфликтологии; способы урегулирования конфликтов и споров **уметь:** собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; анализировать рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации **владеть:** навыками оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах; навыками определения оптимального стиля поведения в конфликтных ситуа-

		циях

4. Структура и содержание дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, т.е. 180 академических часов (из них 126 часов – самостоятельная работа студентов).

Дисциплина «Медиации в управлении персоналом» изучается на 6 семестре: лекции – 18 часов, практические занятия – 36 часов, форма контроля – экзамен.

Структура и содержание дисциплины «Медиации в управлении персоналом» по срокам и видам работы отражены в Приложении 3.

Содержание разделов дисциплины.

Тема 1. *Медиация как один из альтернативных методов разрешения споров и конфликтов.*

Система и принципы, преимущества и недостатки альтернативного разрешения споров. Определение понятия медиация. История медиации. Цели и задачи медиации. Медиация как процедурная технология связей с общественностью.

Тема 2. *Понятие социального конфликта. Возможности медиации при разрешении социального конфликта.*

Социальный конфликт как открытое противоборство двух или более субъектов социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности. Теории социального конфликта. Структура социального конфликта. Разновидности социального конфликта. Основные этапы анализа и разрешения социального конфликта.

Тема 3. *Принципы и инструменты медиации.*

Современные принципы медиации. Добровольность. Конфиденциальность. Сотрудничество и равноправие сторон. Открытость. Ответственность сторон за принятие решений. Независимость и беспристрастность медиатора. Инструменты медиации, их виды и значение. Закономерности выбора нужных инструментов в процедуре медиации.

Тема 4. *Восприятие и коммуникация в медиации.*

Особенности процесса восприятия, фильтры восприятия, установки. Оценка статуса людей в группе по вербальному и невербальному имиджу, микроструктуре общения. Роль коммуникации в процедуре медиации. Невербальное общение в медиации. Специальные методы работы с эмоциональным состоянием участников конфликта и эмоциональной составляющей конфликта.

Тема 5. *Роль и функции медиатора в процедуре медиации.*

Медиатор как личность и как профессионал. Современная типология медиаторов. Роль и функции медиатора в процедуре медиации. Система организации работы медиатора. Критерии выбора медиатора.

Тема 6. *Система подготовки к процедуре медиации.*

Критерии возможностей рассмотрения спора с помощью процедуры медиации. Критерии выбора медиатора. Правила проведения процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой из 5 фаз процедуры медиации. Значение информации в медиации, цели и способы передачи и получения информации.

Тема 7. *Завершение процедуры медиации.*

Формулирование договоренностей (соглашения). Выработка механизмов преодоления трудностей в процессе реализации медиативного соглашения. Подписание медиативного соглашения. Реализация договоренностей и контроль за их исполнением. Критерии оценки процедуры медиации. Завершение процедуры медиации.

Тема 8. *Профессиональная этика медиатора.*

Правовое регулирование медиации в России. Российская практика медиации. Реклама и продвижение медиации как альтернативной процедуры разрешения споров. Европейский кодекс поведения для медиаторов. Репутация медиатора. Медиационная тайна. Ответственность медиатора.

5. Образовательные технологии.

Методика преподавания дисциплины «Медиации в управлении персоналом» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

– чтение лекций с использованием презентационных демонстрационных материалов;

– организация и проведение текущего контроля знаний студентов посредством устного опроса;

– проведение интерактивных семинарских занятий.

– тестирование.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Медиации в управлении персоналом» в целом по дисциплине составляет 40% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют 40% от объема аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций, такие как дискуссии, опросы. На занятиях проходит обсуждение вопросов, изученных обучающимся во время аудиторных занятий и самостоятельно.

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1.1. В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующая компетенция:

Код компетенция	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-8	Способность разрабатывать: социальные программы, программы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения учащимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

6.1.3. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

ПК-8 Способность разрабатывать: социальные программы, программы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	
Показатель	**Критерии оценивания**

	2	3	4	5
знает: особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах; основные требования к организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основания и способы привлечения к дисциплинарной ответственности; основные направления формирования кадровой и социальной политики организации; основные подходы и механизмы формирования кадровой политики; систему кадровой политики и определяющие ее элементы; теоретико-прикладные основы конфликтологии; способы урегулирования конфликтов и споров	Обучающийся демонстрирует *полное отсутствие или недостаточное соответствие* следующих знаний: особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах; основные требования к организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основания и способы привлечения к дисциплинарной ответственности; основные направления формирования кадровой и социальной политики организации; основные подходы и механизмы формирования кадровой политики; систему кадровой политики и определяющие ее элементы; теоретико-прикладные основы конфликтологии; способы урегулирования конфликтов и споров	Обучающийся демонстрирует *неполное соответствие* следующих знаний: особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах; основные требования к организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основания и способы привлечения к дисциплинарной ответственности; основные направления формирования кадровой и социальной политики организации; основные подходы и механизмы формирования кадровой политики; систему кадровой политики и определяющие ее элементы; теоретико-прикладные основы конфликтологии; способы урегулирования конфликтов и споров. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует *частичное соответствие* следующих знаний: особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах; основные требования к организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основания и способы привлечения к дисциплинарной ответственности; основные направления формирования кадровой и социальной политики организации; основные подходы и механизмы формирования кадровой политики; систему кадровой политики и определяющие ее элементы; теоретико-прикладные основы конфликтологии; способы урегулирования конфликтов и споров, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует *полное соответствие* следующих знаний: особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах; основные требования к организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основания и способы привлечения к дисциплинарной ответственности; основные направления формирования кадровой и социальной политики организации; основные подходы и механизмы формирования кадровой политики; систему кадровой политики и определяющие ее элементы; теоретико-прикладные основы конфликтологии; способы урегулирования конфликтов и споров, свободно оперирует приобретенными знаниями.
умеет: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; анализировать рынок труда по органи-	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять: умение собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с уче-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных ра-	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с уче-

зации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации	местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; анализировать рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации, в области управления персоналом при решении практических задач с учетом положений	том целей, задач, планов и структуры организации; анализировать рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации, в области управления персоналом при решении практических задач с учетом положений. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	бочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; анализировать рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации, в области управления персоналом при решении практических задач с учетом положений. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	том целей, задач, планов и структуры организации; анализировать рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации, в области управления персоналом при решении практических задач с учетом положений. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
владеет: навыками оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах; навыками определения оптимального стиля поведения в конфликтных ситуациях	Обучающийся демонстрирует *полное отсутствие или недостаточное соответствие* следующих знаний: навыками оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах; навыками определения оптимального стиля поведения в конфликтных ситуациях	Обучающийся демонстрирует *неполное соответствие* следующих знаний: навыками оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах; навыками определения оптимального стиля поведения в конфликтных ситуациях. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует *частичное соответствие* следующих знаний: навыками оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах; навыками определения оптимального стиля поведения в конфликтных ситуациях, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует *полное соответствие* следующих знаний: навыками оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах; навыками определения оптимального стиля поведения в конфликтных ситуациях, свободно оперирует приобретенными знаниями.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение

семестра. Оценка степени достижения учащимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Медиации в управлении персоналом» (выступили с докладом, написали контрольную работу в формате бланкового тестирования).

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	Не выполнен один из видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	Не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большему ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).

а) основная литература:

1. Распопова, Н. И. Медиация : учебное пособие для вузов / Н. И. Распопова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 222 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14347-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496878 (дата обращения: 20.08.2022).

2. Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил., схемы. - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531. - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393(22.07.2019).

б) дополнительная литература:

1. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты : учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 287 с. - Библиогр. в

кн. - ISBN 978-5-238-01542-2 ; То же [Электронный ресурс]. -
URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392 (22.07.2019)

2. Зеленков, М.Ю. Конфликтология : учебник / М.Ю. Зеленков. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 324 с. : табл. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01918-0 ; То же [Электронный ресурс]. -
URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452906(22.07.2019)

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216,61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета
(elib.mgup; lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog),к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (http://window.edu.ru), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам):

№ п/п	Электронный ресурс	№ договора. Срок действия доступа	Примечания
1.	**ЭБС «Университетская библиотека онлайн (www.biblioclub.ru)**	Договор № 201_388.223.ЕП/21 от 27.05.2021 с ООО «Директ-Медиа». Срок действия – с**29.05.2021 по 28.05.2022**	Доступ к базовой коллекции ЭБС
		Договор № 366_970.ЕП/22 от 24.05.2022 с ООО «Директ-Медиа». Срок действия - с **29.05.2022 по 28.05.2023**	Доступ к базовой коллекции ЭБС
3.	**ЭБС «Лань» (www.e.lanbook.com)**	Договор № 202_390.223.ЕП/21 от 27.05.2021 с ООО «ЭБС ЛАНЬ». Срок действия – с **16.06.2021 по 15.06.2022**	Инженерно-технические науки – Издательство **«Машиностроение»;** Инженерно-технические науки – Издательство **МГТУ им. Н.Э. Баумана;** Инженерно-технические науки – Издательство **«Физматлит»;** Экономика и менеджмент – Издательство **«Флинта»;** **- 34** книги из других разделов ЭБС
		Договор № 367_964.ЕП/22 от 24.05.22 с ООО «ЭБС ЛАНЬ». Срок действия – с **16.06.2022 по 15.06.2023**	Инженерно-технические науки – Издательство **«Машиностроение»;** Инженерно-технические науки – Издательство **МГТУ им. Н.Э. Баумана**; Инженерно-технические науки – Издательство **«Физматлит»;** Экономика и менеджмент – Издательство **«Флинта»;** **- 34** книги из других разделов ЭБС
	ЭБС «ZNANIUM.COM» (www.znanium.com)	Договор № 25-05/2021 от 27.05.2021 с ООО «ЗНАНИУМ». Срок действия – с **01.08.2021 по 31.07.2022**	Доступ к **21** изданию из разных коллекций ЭБС

		Договор № 29-05/2022 от 25.05.2022 с ООО «ЗНАНИУМ». Срок действия – **с 01.08.2022 по 31.07.2023**	Доступ к **21** изданию из разных коллекций ЭБС
	Образовательная платформа ЮРАЙТ (www.urait.ru)	Договор № 224_345.223.ЕП/21 от 01.06.2021 с ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». Срок действия – с **01.09.2021 по 31.08.2022**	**Пакет «Базовый» -** 9700 учебников для ВО и СПО.
	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	Договор № 101/НЭБ/2450-п от 13.04.2022 с ФГБУ «РГБ» - срок действия договора 5 лет	НЭБ (нэб.рф) объединяет фонды публичных библиотек России федерального, регионального, муниципального уровней, библиотек научных и образовательных учреждений, а также правообладателей, правомерно переведенные в цифровую форму
	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» (www.cyberleninka.ru)	Свободный доступ	1134165 научных статей
	Научная электронная библиотека **e.LIBRARY.ru**	Свободный доступ	Более 3000 наименований российских журналов в открытом доступе
	ЭБС «Polpred» (polpred.com)	Свободный доступ	Обзор СМИ (архив публикаций за 15 лет)

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов.

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы по отношению к обучающемуся, как лекции, семинары, а также различные виды самостоятельной работы по заданию преподавателя.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации. Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре.

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические указания для обучающихся по освоению самостоятельной работы.

Данная форма работы направлена на самостоятельное изучение обучающимися отдельных вопросов по темам учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется тематическим планом. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода. Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались. При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Тестирование является формой промежуточного, а также итогового контроля знаний студентов. Тестирование стимулирует систематическую работу студентов в течение нескольких семестров, что повышает познавательно-творческую направленность самообразования. При подготовке к тестированию необходимо наряду с основной учебной литературой использовать справочную, дополнительную литературу.

Методические рекомендации на составления и выступления с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу должен проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам. При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут.

Методические рекомендации студентам для подготовки экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
- сдача экзамена.

Подготовку к экзамену необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к экзамену обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации. Наиболее оптимальны для подготовки к экзамену учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

10. Методические рекомендации для преподавателя.

Дисциплина «Медиации в управлении персоналом» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

Своеобразие этого курса определяется объектом управления – человеческие ресурсы организации, и характером современной управленческой деятельности, направленной, прежде всего, на работу с персоналом, как основным ресурсом, определяющим конкурентоспособность организации. Особенностью данной учебной дисциплины является ее выраженный практический характер. Поэтому на лекциях студент должен освоить основные теоретические аспекты тем, а на практических занятиях показать не только знание общих теоретических вопросов изучаемой темы, но и практику применения действующего трудового законодательства.

Поэтому в процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов, издаваемых по разным аспектам.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно студент владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материал лекции по изучаемой теме и, конечно, ответить на вопросы теста, позволяющего проконтролировать уровень освоения, как теоретического материала проблемы, так и ее основного понятийного аппарата.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умения студента самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров **38.03.03 «Управление персоналом».**

Программу составили:

к.э.н., доцент  /И.В. Белянина/

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом» «29» августа 2022 г., протокол № 01.

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор  /М.М. Крекова/

Приложение 1
к рабочей программе

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»
ОП: «Экономика и управление трудом»
Форма обучения: очно-заочная
2022 год набора

Кафедра: «Управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Медиации в управлении персоналом

Состав:

1. Паспорт фонда оценочных средств

2. Описание оценочных средств:

- *примерные темы докладов;*
- *примерные вопросы для тестирования;*
- *вопросы по темам дисциплины;*
- *учебные кейсы;*
- *вопросы для подготовки к экзамену.*

Составитель:

к.э.н., доцент Белянина Ирина Владимировна

Москва, 2022 год

Таблица 1

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Медиации в управлении персоналом					
ФГОС ВО **38.03.03 «Управление персоналом»**					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **компетенции**:					
КОМПЕТЕНЦИИ		**Перечень компонентов**	**Технология формирования компетенций**	**Форма оценочного средства****	**Степени уровней освоения компетенций**
ИНДЕКС	**ФОРМУЛИРОВКА**				
ПК-8	Способность разрабатывать: социальные программы, программы по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	**знать:** особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах; основные требования к организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основания и способы привлечения к дисциплинарной ответственности; основные направления формирования кадровой и социальной политики организации; основные подходы и механизмы формирования кадровой политики; систему кадровой политики и определяющие ее элементы; теоретико-прикладные основы конфликтологии; способы урегулирования конфликтов и споров **уметь:** собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; анализировать рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; проводить анализ кадровой политики и человеческих ресурсов организации **владеть:** навыками оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах; навыками определения оптимального стиля поведения в конфликтных ситуацияхстиля поведения в конфликтных ситуациях	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, Т, Д, экзамен	Пороговый уровень: самостоятельно находит оптимальные пути преодоления сложных конфликтных ситуаций, управления социальными конфликтами, использования конфликта в качестве конструктивного инструмента для достижения поставленных целей.

**- Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Перечень тем для подготовки доклада по дисциплине «Медиации в управлении персоналом».

Доклад направлен на оценку уровня освоения компетенции ПК-8

Критерии оценки доклада

ПК-8 проверяется наличием практических примеров при подготовке докладов

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:
- суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения.
2. Соблюдение регламента при представлении доклада.
3. Представление, а не чтение материала.
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы.
5. Четкость дикции.
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы.

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий.

1. Характеристика основных принципов проведения процедуры медиации и практики их применения на примере конкретных компаний.
2. Инструменты медиации, их виды, значение и закономерности выбора в процедуре медиации на примере конкретных предприятий.
3. Значение и уровни информации в медиации.
4. Основные технологии позитивной коммуникации в медиации.
5. Коммуникативная компетентность медиатора и ее значение для процедуры медиации.
6. Цели и методы работы с эмоциональным состоянием участников конфликта.
7. Каким требованиям должна соответствовать личность медиатора.
8. Особенности профессиональных знаний, навыков и умений медиатора.
9. Влияние личностных качеств медиатора на его профессиональную деятельность.
10. Виды медиаций.
11. Правовое регулирование медиации.
12. Основные подходы к формированию эффективного коллектива.
13. Эффективные коммуникации в коллективе.
14. Организация работы медиатора.
15. Система организации работы медиатора.
16. Система контроля за деятельностью медиатора.
17. Роль законодательных актов в утверждении основных принципов медиации.

Фонд примерных вопросов тестирования по дисциплине «Медиации в управлении персоналом».

Каждому студенту предлагается комплект тестовых заданий из 10 вопросов. Критерии оценки используются следующие:

«отлично» - 85-100% правильных ответов;
«хорошо» - 60-84% правильных ответов;
«удовлетворительно» 40 -59% правильных ответов;
«не удовлетворительно» менее 40% правильных ответов.

6 семестр (ПК-8)

1. Изживание «субкультуры насилия» как метод предупреждения конфликтов является
а) социальным; б) психологическим.

2. Поддержание сотрудничества как форма предупреждения конфликтов представляет собой деятельность:
а) по выдвижению контрмотивов, способных заблокировать агрессивные намерения;
б) по укреплению нейтральных или дружеских взаимоотношений;
в) по регуляции взаимоотношений.

3. Недопущение или институционализация конфликта и четкое определение границ его протекания характерны для какой формы предупреждения:
а) поддержания сотрудничества; б) институционализации отношений;
в) принятия нормативных механизмов.

4. Норма как фактор предупреждения конфликтов предполагает воздействие:
а) информационное; б) ценностное; в) принудительное.

5. Что является универсальным источником всех экономических конфликтов:
а) деньги; б)власть; в)престиж; г)нехватка средств к существованию.

6. Забастовочный комитет можно определить как:
а) подстрекателя конфликта; б) пособника конфликта; в) организатора конфликта.

7. Ролевое поведение участников конфликта детерминировано:
а) своими интересами; б) своими социальными функциями и ролью;
в) ситуацией; г) личностными особенностями; д) намерениями оппонентов.

8. Стресс, сопровождающий любой конфликт, накладывает отпечаток на его протекание. Это суждение
а)верно; б)отчасти верно; в)не верно.

9. Суждение о том, что градиент избегания растет быстрее градиента стремления:
а) верно; б) не верно.

10. Метод практической эмпатии означает:
а) психологическую «настройку» на оппонента; б) использование личностных особенностей оппонента;
в) многообразное воздействие на оппонента.

11. Стратегические методы разрешения конфликта:
а) планирование социального развития; б) конкретные требования к работе каждого;
в) система поощрения за инициативу и добросовестность.

12. Подкуп, кулуарные переговоры, обман характерны для какого метода разрешения конфликта:

а) «сглаживания»; б) «быстрого решения»; в) «скрытых действий».

13. В каком случае конфликт рассматривается на психологическом уровне:
а) когда в его основе лежат групповые противоречия;
б) когда в его основе лежат личные противоречия; в) таких случаев нет.

14. Какой тип выбора стратегии поведения в конфликте более результативен:
а) рациональный; б) иррациональный.

15. Какая дилемма выбора модели поведения более всего типична для конфликта:
а) «избегание - избегания»; б) «стремление - избегание»;
в) двойное «стремление - избегание».

16. Результат конфликта в первую очередь зависит от возможностей, навыков, умений:
а) организаторов; б) посредников; в) противоборствующих сторон.

17. Метод практической эмпатии означает:
а) психологическую «настройку» на оппонента;
б) использование личностных особенностей оппонента;
в) многообразное воздействие на оппонента.

18. Какие из нижеперечисленных действий являются формами ухода от конфликта:
а) молчание; б) демонстративное удаление; в) затаенный гнев;
г) депрессия; д) игнорирование обидчика; е) едкие замечания по «их» поводу;
ё) переход на «чисто деловые отношения».

19. В каких конфликтных ситуациях «метод ухода» оправдан:
а) минимальный выигрыш от его разрешения;
б) издержки на разрешение конфликта превышают выигрыш.

20. Какие виды деятельности имеют отношение к переговорам:
а) достижение реальных результатов; б) требование подчинения;
в) поддержание конструктивного климата; г) использование авторитета власти;
д) процедурная гибкость.

21. Успешные переговоры предполагают исход:
а) «выиграть/проиграть»; б) «выиграть/выиграть»; в) другой исход.

22. Посредничество предполагает, что третья сторона:
а) выносит рекомендации, обязательные к исполнению;
б) имеет жесткий контроль над процессом переговоров, но не над их содержанием;
в) отказывается от права принимать решения и рекомендации.

23. Воздействие на противника с целью побудить его принять выгодное для себя решение - прием, который называют:
а) рефлексивным управлением; б)рефлексивным прогнозом; в)рефлексивной защитой.

24. Поддержание сотрудничества как форма предупреждения конфликтов представляет собой деятельность:
а) по выдвижению контрмотивов, способных заблокировать агрессивные намерения;
б) по укреплению нейтральных или дружеских взаимоотношений;
в) по регуляции взаимоотношений.

25. Как вы думаете, по какому варианту (модели) произошло разрешение конфликта, если стороны остались взаимно удовлетворенные результатами конфликта?

а). “выигрыш - проигрыш”; б).“проигрыш - проигрыш”; в).“выигрыш - выигрыш”.

26. В каких случаях целесообразно использовать стратегию соперничества для выхода из конфликта?

а). при понимании того, что соперник не обладает достаточными ресурсами;

б). при наличии трудностей в определении линии поведения соперника;

в). в случае ухода соперника от решения проблемы.

27. На каком этапе переговоров проводится наработка альтернатив соглашения?

а) приготовительная фаза; б) поисковая фаза;

в) фаза первоначального выбора позиций; г) тупиковая или финальная фаза.

28. Конфликт между субъектами, занимающими в общественной системе неравный статусный уровень, называется:

а) культурный конфликт; б) ролевой конфликт; в) социальный конфликт;

г) горизонтальный конфликт; д) вертикальный конфликт.

29. Какая из тактик в переговорном процессе характеризуется совокупностью таких приемов как: критика конструктивных положений партнеров, использование неожиданной информации, обман, угроза, блеф?

а) «видимого сотрудничества»; б) «дезориентации партнера»;

в) «провокации чувства жалости»; г) «ультимативная тактика»; д) «выжимания уступок».

30. Какие виды деятельности по управлению конфликтом адекватны на этапе возникновения конфликта?

а) прогнозирование и предупреждение;

б) прогнозирование, предупреждение и регулирование;

а. в) только прогнозирование; г) только предупреждение; д) только регулирование.

Вопросы по темам дисциплины «Медиации в управлении персоналом».

Перечень контрольных вопросов для оценки на семинарских занятиях уровня знаний по дисциплине «Медиации в управлении персоналом», получаемых в ходе освоения компетенции ПК-8

1. Каковы современные принципы медиации.
2. Как вы понимаете добровольность, сотрудничество и равноправие сторон в процессе медиации.
3. Конфиденциальность как один из главных принципов медиации.
4. Что означает открытость и ответственность сторон за принятие решений в процедуре медиации.
5. Независимость и беспристрастность медиатора.
6. Какую роль играют особенности человеческого восприятия информации.
7. Понятия установок, фильтров восприятия.
8. Какова роль коммуникации в процедуре медиации.
9. Любой ли человек может стать медиатором.
10. Какими профессиональными знаниями, навыками и умениями должен обладать медиатор.
11. Система обучения медиаторов.
12. Всякая ли спорная ситуация может быть разрешена с помощью процедуры медиации.
13. Каковы критерии для определения медиабельности спора.
14. Каковы критерии выбора медиатора.
15. Основные правила проведения процедуры медиации.
16. Пять фаз процедуры медиации, цели и задачи медиатора на каждой из них.
17. Каким документом завершается успешная процедура медиации, каковы его основные характеристики.
18. Какое значение в процедуре медиации имеет выработка механизмов преодоления трудностей при реализации медиативного соглашения.
19. Критерии оценки процедуры медиации.
20. Когда и как завершается процедура медиации.
21. Какими законами регулируется медиационная деятельность в РФ.
22. Какие издания в РФ посвящены вопросам медиации.
23. Каковы тенденции развития медиации в РФ.

Описание учебных кейсов.

Решение кейсовых ситуаций по дисциплине направлено на оценку уровня владения знаниями, навыками и умениями, формируемыми у обучающегося в ходе освоения профессиональных компетенций ПК-8.

Критерии для оценки работы учащегося над решением кейс-задач.

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	– изложение материала логично, грамотно, без ошибок; – свободное владение профессиональной терминологией; – умение высказывать и обосновать свои суждения; – студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; – студент организует связь теории с практикой.
Хорошо	– студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; – ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
Удовлетворительно	– студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; – обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Неудовлетворительно	– отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; – в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.

Кейс 1

Медиация как один из альтернативных методов разрешения споров и конфликтов

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Конкретные вопросы, на которые предстоит ответить студентам:

Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Кейс 2

Понятие социального конфликта. Возможности медиации при разрешении социального конфликта

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную — молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Конкретные вопросы, на которые предстоит ответить студентам:

Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Кейс 3

Принципы и инструменты медиации

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Конкретные вопросы, на которые предстоит ответить студентам:

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Кейс 4

Восприятие и коммуникация в медиации

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Конкретные вопросы, на которые предстоит ответить студентам:

Как бы вы поступили на месте руководителя? Предложите возможные варианты.

Кейс 5

Роль и функции медиатора в процедуре медиации

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Конкретные вопросы, на которые предстоит ответить студентам:

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Список вопросов к экзамену по учебной дисциплине «Медиации в управлении персоналом».

Экзамен являются формой аттестации по дисциплине. В ходе экзамена студенту необходимо ответить на два вопроса. Каждый из которых, позволяет оценить уровень освоения компетенции ПК-8.

ПК-8 проверяется наличием практических примеров при подготовке докладов

Вопросы для экзамена (6 семестр)- ПК-8

1. Каковы современные принципы медиации.
2. Задачи основных этапов анализа конфликта.
3. Медиативные методики разрешения социального конфликта.
4. Как вы понимаете добровольность, сотрудничество и равноправие сторон в процессе медиации.
5. Конфиденциальность как один из главных принципов медиации.
6. Что означает открытость и ответственность сторон за принятие решений в процедуре медиации.
7. Независимость и беспристрастность медиатора как один из принципов медиации.
8. Основные принципы процедуры медиации.
9. Характеристика основных принципов проведения процедуры медиации и практики их применения.
10. Инструменты медиации, их виды, значение и закономерности выбора в процедуре медиации.
11. Система обучения медиаторов.
12. Каким требованиям должна соответствовать личность медиатора.
13. Особенности профессиональных знаний, навыков и умений медиатора.
14. Влияние личностных качеств медиатора на его профессиональную деятельность.
15. Система организации работы медиатора.
16. Система контроля за деятельностью медиатора.
17. Всякая ли спорная ситуация может быть разрешена с помощью процедуры медиации.
18. Специфические особенности ведения переговоров с конфликтным оппонентом.
19. Влияние конфликтов на социальное окружение.
20. Система управления конфликтами в организации.
21. «Кодекс деловой этики».
22. Что такое социальный конфликт, причины его возникновения и способы разрешения.
23. Каковы основные теории социального конфликта.
24. Структура и разновидности социального конфликта.
25. Какую роль играют особенности человеческого восприятия информации.
26. Понятия установок, фильтров восприятия при коммуникации в процедуре медиации.
27. Какова роль коммуникации в процедуре медиации.
28. Значение и уровни информации в медиации.
29. Основные технологии позитивной коммуникации в медиации.
30. Коммуникативная компетентность медиатора и ее значение для процедуры медиации.
31. Цели и методы работы с эмоциональным состоянием участников конфликта.
32. Какими профессиональными знаниями, навыками и умениями должен обладать медиатор.
33. Каковы критерии для определения медиабельности спора.
34. Каковы критерии выбора медиатора.

35. Основные правила проведения процедуры медиации.
36. Пять фаз процедуры медиации, цели и задачи медиатора на каждой из них.
37. Каким документом завершается успешная процедура медиации, каковы его основные характеристики.
38. Какое значение в процедуре медиации имеет выработка механизмов преодоления трудностей при реализации медиативного соглашения.
39. Критерии оценки процедуры медиации.
40. Когда и как завершается процедура медиации.
41. Какими законами регулируется медиационная деятельность в России.
42. Какие издания в России посвящены вопросам медиации.
43. Каковы тенденции развития медиации в России.
44. Медиаторство. Необходимость участия медиатора в конфликте.
45. Механизмы психологической защиты в конфликтной ситуации.
46. Психологическая характеристика конфликтной ситуации.
47. Инновационный конфликт
48. Способы и приемы воздействия на поведение оппонента.
49. Управление нейтрализацией стрессов.
50. Концепция депривации
51. Технология управления собственным поведением субъектов конфликтного противостояния.

Приложение 2
к рабочей программе

Перечень оценочных средств по дисциплине «Медиации в управлении персоналом»

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Кейс-задача (К-З)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально- ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
2.	Устный опрос (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному	Вопросы по темам / разделам дисциплины для устных ответов
3.	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающего-	Фонд вопросов для тестирования
4.	Доклад (Д)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результа-	Темы докладов

Приложение 3
к рабочей программе

Структура и содержание дисциплины «Медиации в управлении персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавр) очно-заочная форма обучения, 2022 год набора

№ п/п	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З
1.	**Тема 1. Медиация как один из альтернативных методов разрешения споров и конфликтов**	6	1-2	2	4		16								
2.	**Тема 2. Понятие социального конфликта. Возможности медиации при разрешении социального конфликта**	6	3-4	3	4		16								
3.	**Тема 3. Принципы и инструменты медиации**	6	5-6	3	5		16								
4.	**Тема 4. Восприятие и коммуникация в медиации.**	6	7-8	2	5		16								
5.	**Тема 5. Роль и функции медиатора в процедуре медиации**	6	9-10	2	4		16								
6.	**Тема 6. Система подготовки к процедуре медиации**	6	11-13	2	4		16								
7.	**Тема 7. Завершение процедуры медиации**	6	14-16	2	5		15								
8.	**Тема 8. Профессиональная этика медиатора**	6	17-18	2	5		15								
	Форма аттестации											+	+	Э	
	Всего часов по дисциплине	**180**		**18**	**36**		**126**					+	+	Э	