

**ПК-2. Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде**

**Общая характеристика компетенции**

ПК – 2 направлена на формирование и развитие способности разрешать и предупреждать негативное развитие конфликтных ситуаций, эффективно взаимодействовать при реализации управленческих решений, в том числе в условиях организационных изменений и организационного проектирования.

Данная компетенция осваивается на базе универсальных (УКОС-3) и общепрофессиональных (ОПК-3) компетенций, ориентирована на обеспечение эффективного общения и взаимодействия при реализации управленческих решений.

Входной уровень для формирования компетенции определяется:

- умением взаимодействовать с другими и участвовать в командной работе;
- способностью работать с моделями организационных структур,
- умением планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
- способностью к обработке и анализу информации;

Таким образом, освоение данной компетенции определяется успешным овладением навыками, знаниями, умениями, предполагаемыми при освоении ОПК-3. Базой для освоения компетенции является способность планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

личностные результаты:

- владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций
- навыки проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом
- умения осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации, в том числе в межкультурной среде

Код дисциплины из УП	Наименование дисциплины (в соответствии с УП)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
ПК-2. Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде									
Б1.В.04	Управление изменениями и конфликтами в организации							экзамен	
Б1.В.ДВ.05.02	Моделирование в управлении персоналом				экзамен				

Б1.В.ДВ.08.02	Управление общественными отношениями							зачет	
Б1.В.ДВ.10.02	Тренинги в организации								зачет
Б2.В.01(П)	Производственная практика					зачет с оценкой			

## 1. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

ПК-2 относится к числу однокомпонентных компетенций.

Развитие навыка эффективного разрешения конфликтных ситуаций в сфере управления человеческими ресурсами является главным компонентом. При этом формирование компонентов организации групповой работы, организации и проектирования межгрупповых и организационных коммуникаций являются его необходимыми составляющими.

Для поэтапного системного развития компетенции необходимо:

- овладеть знаниями в области основных теорий управления персоналом,
- развить умения разрешения конфликтных ситуаций, в том числе в межкультурной среде,
- владеть технологиями проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом;
- владеть знаниями и навыками проектирования в управлении персоналом и управления организационными изменениями;
- владеть навыками организации групповой работы и эффективного межличностного взаимодействия.

### 2.2. Этапы формирования ПК-2 в процессе освоения образовательной программы:

Формирование ПК-2 осуществляется в рамках пяти этапов.

ПК-2.1. осуществляется в ходе изучения дисциплины «Моделирование в управлении персоналом», включает в себя способность планировать и осуществлять организационную диагностику и моделирование в управлении персоналом

ПК-2.2 осуществляется в ходе прохождения производственной практики способность анализировать условия и особенности функционирования компании

ПК-2.3 осуществляется в ходе изучения дисциплины «Управление изменениями и конфликтами в организации» и включает в себя способность разрешать конфликтные ситуации, в том числе в межкультурной среде за счет использования современных знаний и владения технологиями проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

## 2. Описание критериев и показателей оценивания ПК-2

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Рекомендуемые средства (методы) оценивания
ПК-2.1 Способность анализировать условия и особенности функционирования компании	Осуществляет организационную диагностику в области УЧР и способен качественно проанализировать ее результаты	Способен осуществлять моделирование в управлении человеческими ресурсами в соответствии с поставленными учебными задачами	Устное собеседование Коллоквиум Кейсы по оценке деловой ситуации Экзамен
ПК- 2.2. Способность осуществлять проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом	Осуществляет работу в соответствии с должностной инструкцией менеджера службы персонала организации	Самостоятельно применяет полученные знания на практике, способен анализировать и планировать профессиональную деятельность	Выполнение программы Производственной практики в организации по профилю «Управление человеческими ресурсами», применение полученных ранее знаний в сфере профессиональной деятельности
ПК – 2.3. формирование умения различными способами разрешать, а также предупреждать деструктивное развитие	Самостоятельно моделирует алгоритм проведения организационных изменений и оценивает риски	Самостоятельно оценивает риски при проведении организационных изменений	Устное собеседование Коллоквиум Кейсы по оценке деловой ситуации Кейсы по системному описанию объекта

конфликтных ситуаций при управлении персоналом в ходе организационных изменений	возникновения конфликтных ситуации в сфере управления человеческими ресурсами		Разработка групповых проектов Экзамен
ПК-2.4 Развития умения разрешать конфликтные ситуации, в том числе в межкультурной среде за счет использования современных знаний и владения технологиями проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.	Проектирует межличностные, групповые и организационных коммуникаций	Проявляет способность конструктивно разрешать конфликтные ситуации и оценивать потенциальную конфликтность решений  Может разработать методику работы с межличностными, групповыми и организационными коммуникаций, в том числе в межкультурной среде	Устное собеседование Коллоквиум Кейсы по оценке деловой ситуации Разработка групповых проектов зачет
ПК-2.5. Развития умения разрешать конфликтные ситуации за счет использования современных технологий организации групповой работы, применение знаний теорий организационных коммуникаций при построении программ развития персонала.	Самостоятельно проводит сбор, анализ и оценку достоверности собранной информации по рискам и вероятным конфликтным ситуациям при проектировании организационных изменений	Может разработать методику работы с персоналом компании, в том числе в сфере межличностных, групповых и организационных коммуникаций. Способен разработать и предложить в качестве проекта программу тренингов для персонала компании в соответствии с поставленными задачами	Устное собеседование Коллоквиум Кейсы по оценке деловой ситуации Разработка групповых проектов Деловая игра зачет

В результате освоения компетенции ПК-2 должны быть

*сформированы знания:*

- основных теорий организационных изменений,
- современных технологий управления персоналом,
- технологии моделирования организационного поведения;
- теорий конфликтологии и социальной психологии;

*сформированы умения:*

- анализировать условия и особенности функционирования компании;
- анализировать и оценивать необходимость и направление проведения организационных изменений;
- использовать методы разрешения конфликтов, в том числе в межкультурной среде

*сформированы навыки:*

- командной работы в условиях профессиональной деятельности;
- принятия решений в области управления персоналом в условиях изменений;
- оценки рисков и неопределенности в сфере управления человеческими ресурсами в ходе организационных изменений.

#### **4. Особенности, связанные с ограничениями возможностей здоровья:**

для слепых и слабовидящих обучающихся:

- сформированность приемов осязательного и слухового самоконтроля в процессе формирования трудовых действий.

для глухих и слабослышащих обучающихся:

- сформированность приемов осязательного и визуального самоконтроля в процессе формирования трудовых действий.

для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- овладение современными технологиями поддержания работоспособности, связанной с учебной и производственной деятельностью с учетом двигательных, речедвигательных и сенсорных нарушений;
- овладение доступными способами самоконтроля индивидуальных показателей умственной и физической работоспособности.

Уделяется пристальное внимание индивидуальной работе с обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья. Используются две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и его углубленное изучение с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по дисциплине становятся важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Устанавливаются конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устного или письменного опроса на бумаге или компьютере, в форме тестирования, презентаций и т.п.). При необходимости обучающимся инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для консультаций и выполнения заданий.