Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Институт управления
Дирекция «Высшая школа управления»
Центр корпоративного и бизнес-образования

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 31BC748337A4C6204F453BC7E33174DA
Владелец: Хайруллина Марина Валентиновна
Действителен: с 10.08.2026 до 03.11.2027

УТВЕРЖДАЮ
Директор Института управления
М.В. Хайруллина
«7» июля 2026 года

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации

«Кризисная дипломатия: иду на конфликт»

Москва, 2026

Разработчики

Эксперт школы
профессионального мастерства
ВШГУ РАНХиГС, к.психол.н. В.В. Козлов

Руководитель программы
Директор дирекции
«Высшая школа управления»
Института управления РАНХиГС М.В. Леонова

Руководитель
структурного подразделения:
Директор дирекции
«Высшая школа управления»
Института управления РАНХиГС М.В. Леонова

Программа повышения квалификации рассмотрена на заседании Ученого совета Института управления и рекомендована к реализации, протокол № 13 от «7» июля 2026г.

Выписка из протокола № 13
заседания Ученого совета Института управления
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»

от 07 июля 2026 года

По пункту 6 повестки дня

СЛУШАЛИ: директора дирекции «Высшая школа управления» Института управления Леонову М.В. о рекомендации к утверждению и реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Кризисная дипломатия: иду на конфликт», реализуемой дирекцией «Высшая школа управления».

Указанная программа прошла проверку и согласование специалистами учебно-методического направления Института управления.

ПОСТАНОВИЛИ: по итогам открытого голосования («за» единогласно) рекомендовать к утверждению и реализации дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Кризисная дипломатия: иду на конфликт», реализуемую дирекцией «Высшая школа управления».

Председатель Ученого совета
директор Института управления М.В. Хайруллина

И.о. ученого секретаря И.В. Гунина

Содержание

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ 4
1.1 Цель и задачи реализации программы 4
1.2 Нормативные правовые акты 5
1.3 Планируемые результаты обучения 5
1.4 Категория слушателей 7
1.5 Формы и технологии обучения 7
1.6 Период обучения, срок освоения и режим занятий 7
1.7 Документ о квалификации 7
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ 8
2.1. Календарный учебный график 8
2.2. Учебный план 9
2.3 Содержание программы по темам 11
3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ 12
3.1. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы 12
3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы 12
4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ 17
5. ИНДИКАТОРЫ СФОРМИРОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА ПРОГРАММЫ 19

Приложение № 1. Кадровая справка

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1 Цель и задачи реализации программы

Целью является развитие у слушателей профессиональных компетенций применения инструментов влияния на людей / ситуацию на деструктивном этапе развития противоречий.

Задачи программы

- создать системное представление о роли и компетенциях консультанта в кризисных ситуациях;
- проанализировать различные аспекты работы кризис-консультанта для управляемого выхода из кризиса;
- на примерах из российской практики продемонстрировать применение инструментов анализа, выработки решений и адресного влияния в рамках правового поля для выхода из кризисной ситуации;
- рассмотреть кризис-консультирование как особый набор профессиональных компетенций, объединенных общей парадигмой влияния в коммуникациях.

1.2 Нормативные правовые акты

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации разработана на основании следующих нормативных документов:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Минобрнауки России от 24.03.2025 N 266 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам"
3. «Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн).
4. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2023 г. № 1678 "Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ.
5. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» (Приказ Минтруда России от 09.03.2022, № 109н, код 07.003).
6. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) (Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 970).
7. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 г. № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию» (с изменениями и дополнениями).
8. Приказ РАНХиГС от 02 декабря 2025 года №02-02669/001 «Об утверждении порядка разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ - программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки».

9. Приказ РАНХиГС «Об утверждении Правил приема на обучение по дополнительным профессиональным программам в Академию» №02-00010/001 от 13 января 2026 года.

10.Приказ РАНХиГС «Об утверждении Положения об итоговой аттестации слушателей дополнительных профессиональных программ в Академии» №02-00009/001 от 13 января 2026 года.

11.Приказ РАНХиГС от 20 апреля 2026 года №02-00742/001 «Об утверждении порядка реализации дополнительных профессиональных программам в Академии»

12.Приказ РАНХиГС от 22 сентября 2017 года №01-6230 «Об утверждении Положения о применении в Академии электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

1.3 Планируемые результаты обучения

Выпускник по программе повышения квалификации «Кризисная дипломатия: иду на конфликт», в соответствии с задачами профессиональной деятельности и целями программы должен обладать следующими основными компетенциями:

Таблица 1

Перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации и профессиональных компетенций, планируемых к освоению (результаты обучения)

Виды деятельности	Общепрофессиональные/профессиональные компетенции (ОПК, ПК) или трудовые функции (ПСК и СК)	Практический опыт	Знания	Умения
1	2	3	4	5
Деятельность по обеспечению персоналом	ПСК-1[1]. Сбор информации о потребностях организации в персонале	- навыками организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике - формирование каналов коммуникации с потребителями товаров и услуг организации - формирование имиджа и деловой репутации	- основ профессионального развития персонала, процессов обучения - стандартов, этических норм и принципов регулирующие информационно-коммуникационную деятельность организации - методов эффективного распределения и делегирования полномочий в структуре	— осуществлять управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала - формировать имидж и деловую репутацию организации - улучшать бизнес-процессы организации в области коммуникационной политики

[1] Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» (Приказ Минтруда России от 09.03.2022, № 109н, код 07.003), обобщенная трудовая функция В, трудовая функция В/01.6

		организации	аппарата управления организацией	
	ПСК-2[2]. Администрирование процессов обеспечения персоналом и соответствующего документооборота	- владеть способами профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания ; - способность применять методы повышения эффективности взаимодействия между сотрудниками, между подразделениями .	- методов самоуправления и профилактики профессиональной деформации ; - ошибок в коммуникации, которые приводят к напряжению и/или конфликтам; - способов управления собственным эмоциональным состоянием.	- самостоятельно получать новые знания и заниматься самоуправлением; - применять приемы управления конфликтами, сложными ситуациями.
УК - универсальные компетенции ***(формируются и (или) совершенствуются)***				
Универсальные компетенции (УК)	УК-1[3]. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач в области организации производства	— владение методами поиска, сбора и обработки, критического анализа и синтеза информации о состоянии производственной системы. — владение методикой системного подхода для решения задач по повышению эффективности процессов.	— методики поиска, сбора и обработки информации и технологиях. — актуальных российских и зарубежных источников информации — метода системного анализа и выявления коренных причин проблем	— анализировать производственную задачу, выделять её базовые составляющие, осуществлять декомпозицию задачи. — находить и критически анализировать информацию, необходимую для решения поставленной задачи по улучшению процесса.

1.4 Категория слушателей

Требования к слушателям программы: наличие высшего или среднего профессионального образования, подтвержденное документами государственного образца.

Ориентированная на практику программа повышения квалификации предназначена для управленцев, собственников, принимающих решения в кризисных ситуациях; юристов, представляющих интересы организаций и физических лиц в деструктивной фазе конфликта; социальных посредников и консультантов с опытом

[2] Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» (Приказ Минтруда России от 09.03.2022, № 109н, код 07.003), обобщенная трудовая функция В, трудовая функция В/03.6

[3] Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)

координации взаимодействия политических, общественных групп, бизнес-сообществ при решении кризисных ситуаций.

1.5 Формы и технологии обучения

Программа реализуется в очной форме, с применением электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

1.6 Период обучения, срок освоения и режим занятий

Период обучения по программе — 1 месяц.

Общая трудоемкость программы 36 академических часов: часов контактной работы со слушателем – 28, часов самостоятельной работы – 7, часов итоговой аттестации – 1.

Режим занятий: с понедельника по субботу с 09.00 до 16.00.

1.7 Документ о квалификации

Удостоверение о повышении квалификации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Календарный учебный график

Таблица 2

Период обучения – 1 месяц
УЗ ЭО и ДОТ / СР ЭО и ДОТ / ИА ДОТ

УЗ ЭО и ДОТ – учебные занятия с применением электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий (ДОТ);
СР ЭО и ДОТ – самостоятельная работа с применением электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий (ДОТ);
ИА ДОТ – итоговая аттестация с применением дистанционных образовательных технологий.

2.2. Учебный план

Таблица 3

№п/п	Наименование раздела, модуля, дисциплины, темы, практики, стажировки	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий), час.					Самостоятельная работа (в т.ч. электронное обучение (ЭО), час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
			Всего	В том числе					Всего	В том числе								
				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские/лабораторные) занятия /в	Контактная самостоятельная работа,	Индивидуальные и групповые консультации			Лекции/ в интерактивной форме	Практические (семинарские/лабораторные) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые консультации					
1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	16	17	18	19	20
1.	Анализ кейса кризис-дипломатии	**~~6~~**							6	3	3			-				УК-1
2.	Сценарный аспект кризис-дипломатии	**8**							6	1	5			1				ПСК-1,УК-1
3.	Дилеммы и безопасность кризис-консультанта	**4**							2	1	1			2				ПСК-2,УК-1
4.	Юридический аспект кризис-дипломатии	**2**							2	1	1			-				ПСК-2,УК-1
5.	Психологический аспект кризис-дипломатии.	**6**							4	2	2			2				ПСК-2,УК-1
6.	Личностный ресурс кризис-консультанта	**4**							4	2	2			-				ПСК-1,УК-1
7.	Кризисные коммуникации: партнерская сессия и переговоры	**6**							4	1	3			2				ПСК-1,УК-1
	Итого:	**35**							**28**	**11**	**17**			**7**				
	Итоговая аттестация	**1**															З (Т)	
	Всего:	**36**							**28**	**11**	**17**			**7**			**1**	

2.3 Содержание программы по темам

Таблица 4

Номер темы и ее наименование	Содержание темы
Анализ кейса кризис-дипломатии	Фазы и уровни развития противоречий. Формула принятия решения о вмешательстве.
Сценарный аспект кризис-дипломатии	Принцип АССА. Подготовка ПСП. Правила сценарного влияния.
Дилеммы и безопасность кризис-консультанта	Кризисный кейс как инвестиция. Критерии оценки приобретений и рисков: философский, понятийный, личностный, ролевой, финансовый. Технология определения и решения этических дилемм кризис-консультанта.
Юридический аспект кризис-дипломатии	Оценка юридических рисков (уголовных и гражданских) при разработке сценариев. Работа с аналитическими записками.
Психологический аспект кризис-дипломатии.	Влияние с учетом базовых мотивов и драйверов личности. Тактика и стратегия позиционирования консультанта как третьей стороны в решении кризисов.
Личностный ресурс кризис-консультанта	Измерения мышления в работе консультанта. Технологии ТРИЗ для развития многомерного мышления. Динамика масштаба и смысловые срезы в анализе кейсов.
Кризисные коммуникации: партнерская сессия и переговоры	Три изменения коммуникации в кризисной ситуации. Партнерская сессия как инструмент (как усадить оппонентов за стол переговоров). Переговоры как инструмент продвижения к решению: что на столе, что под и что над столом.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы

РАНХиГС располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы, итоговой аттестации слушателей, предусмотренных учебным планом вуза и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации программы перечень материально-технического обеспечения включает в себя:

✓ лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в Интернет);

✓ помещения для проведения семинарских и практических занятий (оборудованные учебной мебелью);

✓ компьютерные классы с персональными компьютерам.

Программное обеспечение: лицензионные системные программы операционные системы (Windows, иные), обеспечивающие взаимодействие всех других программ с оборудованием и взаимодействие пользователя персонального компьютера с программами. Универсальные офисные прикладные программы и средства ИКТ, например, программа подготовки презентаций; использование Интернет, электронной почты; использование автоматизированных поисковых систем Интернет.

Структура информационно-образовательной среды включает:

- образовательный w-портал (сайт) Академии;
- базы данных электронных информационных ресурсов;
- корпоративную сеть Академии.

W- портал (сайт) обеспечивает через Интернет:

- доступ к электронным информационным и образовательным ресурсам Академии;
- доступ к нормативным и организационно-методическим документам, регламентирующим образовательный процесс в Академии;
- систему электронной почтовой пересылки письменных работ слушателей;
- взаимодействие слушателей с преподавателями, организаторами образовательного процесса и администрацией Академии.

Организация учебного процесса по программе основана на технологиях, позволяющих повысить эффективность получаемого образования.

Слушатели программы получают доступ к информационным ресурсам (источникам) и средствам информатизации.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Темы (вопросы), выносимые на самостоятельное изучение

Таблица 5

Номер и наименование дисциплины	Темы (вопросы), выносимые на самостоятельное изучение

1	2
Сценарный аспект кризис-дипломатии	Кризис-коммуникации в управлении
Дилеммы и безопасность кризис-консультанта	Построение этических дилемм
Психологический аспект кризис-дипломатии.	Типологии переговорщиков
Кризисные коммуникации: партнерская сессия и переговоры	Переговоры в кризисе и неопределенности

Примеры заданий для практических занятий

Кейс «1». Слабые процессы и структура взаимодействия приводит к кризису неплатежей, фактическому замораживанию стройки, в итоге, глухому конфликту инвесторов. Ситуация катится в суд.

Кейс «2» Крупный инвестор вышел из бизнеса. Его преемник – зять. Несколько лет назад из этого бизнеса вышел другой партнер, но остались взаимные претензии. К тому же у него осталась существенная доля (25%) в одном из логистических бизнесов. Ему предлагают сумму, которая его не устраивает. Неоднократные переговоры не дали результатов. Ситуация зашла в тупик.

Кейс «4». Один из 4-х соинвесторов выходит из состава холдинга, регистрирует на себя дорогостоящий патент и заявляет о необходимости вернуть ему стоимость его доли. К такому решению его подтолкнули финансовые и юридические проблемы по другим направлениям его деятельности. Они инициирует гражданские и уголовные процессы в отношении бывших бизнес-партнеров.

Кейс «5» Три товарища создают сеть ресторанов. Первые два Другие два выполняют роль технологов, третий находит инвесторов, обеспечивает внешний контур взаимодействия. Через 10 лет третий уезжает в другой регион, между партнерами возникает некая отчужденность. Инвесторы, недовольные размером выручки, объединяются с партнером № 2, чтобы на очередных собраниях проголосовать за смену директора, за смену управленческой команды, провести полный аудит и перехватить управление над бизнесом.

Кейс «5». Изменения в личной жизни одного из двух инвесторов ослабили его участие в бизнесе и привели организацию в предбанкротное состояние. Появился риск субсидарной ответственности. При этом каждая из сторон настаивает на единоличной ответственности оппонента и требует в одностороннем порядке закрыть убытки

Нормативно-правовые документы:

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026)

Основная литература:

1. Козлов В.В. Жесткие переговоры: победить нельзя проиграть – М.: Эксмо, 2009. – 224 с. : илл. – 978-5-699-28051-3
2. Козлов В.В., Козлова А.А. Убеждение: минные поля переговоров – М.: Эксмо, 2009. – 220 с.: илл. – 978-5-699-28051-2

3. Пурлик, В. М. Управление эффективностью деятельности организации : учебник для вузов / В. М. Пурлик. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12817-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/588011 (дата обращения: 08.05.2026).

Дополнительная литература:

4. Батырев М.В. Сложные подчиненные: практика российских руководителей. – М. Миф, 2024. – 352 с.

5. Козлова А .А., Каткова Ю.О. Технология «Светофор» для руководителя - Мотивация и оплата труда. Ж. № 2 (50). Май 2017. – издательский дом Гребенникова

6. Масловский Е. Не посредственный начальник. Технологии управления подчинёнными. – М., Эксмо, 2022. – 304 с.

7. Шаульский А. Ремесло руководителя в картинках и алгоритмах. – Ridero, 2019. – 276 с.

Интернет-ресурсы:

8. ЭБС «Znanium». Коллекция учебников по устойчивому развитию и Lean-менеджменту [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://znanium.ru (по подписке РАНХиГС).

9. Образовательная платформа «Юрайт — Режим доступа: https://urait.ru (по подписке РАНХиГС).

4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Итоговая аттестация проводится в виде тестирования. Итоговый тест включает в себя 20 вопросов. Для успешного прохождения теста необходимо набрать не менее 12 правильных ответов, что составляет 60 % от общего количества тестовых заданий.

Пример вопросов для итогового тестирования:

1. Что в кризисной дипломатии считается главным приоритетом на первой стадии острого конфликта?

А) Добиться полного признания своей правоты

Б) Ограничить эскалацию и удержать ситуацию от выхода из-под контроля

В) Максимально быстро заключить итоговое соглашение

2. Какой из инструментов уместен в первые часы кризиса, когда стороны эмоционально заряжены?

А) Публичное заявление с обвинениями

Б) Закрытый канал связи для срочного обмена сигналами

В) Широкая пресс-конференция с детальным разбором позиций

3. Что такое «сигналы деэскалации» в кризисной дипломатии?

А) Действия, которые показывают готовность к компромиссу или хотя бы к паузе

Б) Публичные угрозы в адрес оппонента

В) Полный отказ от контактов до выполнения требований

4. В чём отличие кризисной дипломатии от обычной переговорной работы?

А) В кризисе больше времени на подготовку и анализ

Б) В кризисе решения принимаются при дефиците времени и информации, с высокой ценой ошибки

В) В кризисной дипломатии не используют посредников

5. Какой приём помогает снизить эмоциональное напряжение в прямом контакте с оппонентом?

А) Перебивание, чтобы перехватить инициативу

Б) Валидация: признание чувств и интересов другой стороны без согласия с позицией

В) Игнорирование эмоций и переход сразу к фактам

6. Что означает стратегия «разделение проблемы на пакеты» в кризисных переговорах?

А) Обсуждать всё сразу, чтобы не затягивать

Б) Разбить сложный вопрос на мелкие части и договариваться по ним отдельно

В) Отложить все вопросы, кроме одного, самого простого

7. Какой из следующих шагов повышает доверие в кризисной коммуникации?

А) Частые изменения позиции без объяснений

Б) Прозрачность в том, что можно обсуждать, а что — нет, и почему

В) Обещание решить всё сразу, даже если это нереально

8. Что такое «красные линии» в дипломатии и зачем их обозначают?

А) Это границы, за которыми сторона не готова идти ни при каких условиях

Б) Это желаемые цели, которые можно обсуждать

В) Это список уступок, которые сторона готова сделать

9. Какой инструмент полезен, если стороны не могут договориться напрямую?

А) Полный разрыв контактов

Б) Привлечение нейтрального посредника или «честного маклера»

В) Публичная кампания, чтобы склонить общественное мнение на свою сторону

10. Что лучше всего делать, если в кризисе появляется дезинформация и слухи?

А) Игнорировать, чтобы не придавать им значения

Б) Оперативно давать короткие, проверяемые факты и указывать источники
В) Отвечать на каждый слух развернутым опровержением

5. ИНДИКАТОРЫ СФОРМИРОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА ПРОГРАММЫ

В результате освоения программы у слушателя сформированы компетенции:

Таблица 6

Компетенция (код, содержание)	Индикаторы
ПСК-1. Сбор информации о потребностях организации в персонале	знает: направления стресс-менеджмента; стрессовую симптоматику и методы ее диагностики; типы, причины и методы анализа конфликтов в организации; основные понятия и типы стрессовых ситуаций; тенденции развития и основные детерминанты профессиональных деструкций; модели и механизмы преодоления стресса; стратегии и методы управления конфликтами в организации. умеет: применять методики и опросники для выявления и характеристики депрессивных состояний; применять методы анализа конфликтов в деятельности руководителя; описывать стресс-синдромы профессиональной деятельности; выбирать и использовать копинг-стратегии для преодоления стресса; выбирать и использовать стратегии подхода к конфликту. владеет: навыками использования моделей и механизмов преодоления стресса в профессиональной деятельности; навыками повышения психологической компетентности как ресурса стрессоустойчивости; навыками выбора и использования методов управления организационными конфликтами; навыками применения коммуникативных технологий разрешения конфликтов.

ПСК-2. Администрирование процессов обеспечения персоналом и соответствующего документооборота	Знает: знание фактов, принципов, процессов и общих понятий в области организации социальноэкономической деятельности коллектива Умеет: набор когнитивных и практических умений, требующихся для выполнения заданий и решения задач путем планирования и реализации базовых методов, инструментов, материалов и социальноэкономической информации Владеет: применение знаний и умений принятия ответственности в организации деятельности подчиненных и результатов их труда в изменяющейся среде
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных профессиональных задач в области организации производства	Умеет анализировать производственную задачу, выделять её базовые составляющие, осуществлять декомпозицию задачи, находить и критически анализировать информацию, необходимую для решения поставленной задачи. Владеет методами поиска, сбора, обработки, критического анализа и синтеза информации о состоянии производственной системы, методикой системного подхода для решения задач по повышению эффективности и экологичности процессов, практическим опытом поиска источников информации по заданной теме.

Приложение 2.

С В Е Д Е Н И Я
о преподавательском составе и ведущих специалистах (кадровая справка)

Реализация программы обеспечивается преподавательским составом РАНХиГС, а также высококвалифицированными специалистами из числа руководителей и ведущих специалистов государственных органов, учреждений и иных организаций (включая индивидуальных предпринимателей и самозанятых граждан), в том числе иностранных (далее – ведущие специалисты), а также преподавателями ведущих российских и иностранных образовательных организаций.

Сведения о профессорско-преподавательском составе представлены в табл.4

Ф.И.О. преподавателя/ведущего специалиста	**Квалификация по диплому о высшем или среднем профессиональном образовании**	**Дополнительн/ая/ые квалификаци/я/и**	**Ученая степень, ученое (почетное) звание**	Стаж работы в области профессиональной деятельности / по дополнительной квалификации	Наименование преподаваемой дисциплины / темы (модуля), практики / стажировки (при наличии) в данной программе
1	2	3	5	6	9
Козлов Владимир Владимирович	Московский ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени государственный педагогический институт имени В.И. Ленина. Диплом с отличием. Специальность: педагогика и психология	МГИМО МИД России Удостоверение о повышении квалификации по программе «Современные психотехнологии в управлении политике бизнесе», 2023	к.психол.н., академик и профессор Академии проблем безопасности, обороны и правопорядка, профессор Академии военных наук	34	Анализ кейса кризис-дипломатии Сценарный аспект кризис-дипломатии Дилеммы и безопасность кризис-консультанта.
Иванов Михаил Анатольевич	Сибирская Аэрокосмическая Академия им. ак. Решетнева. Инженер по специальности «Технология машиностроения», МГППУ, Психология, Магистр	Проф.переподготовка. Психологическое консультирование. РГСУ. Проф.переподготовка. Методика психологического консультирования на основе теории и методологии гештальт-терапии. МИГиП		10	Личностный ресурс кризис-консультанта Кризисные коммуникации: партнерская сессия и переговоры

		Проф.переподготовка. Мастер делового администрирования, стратегическое и корпоративное управление. МИРБИС Проф.переподготовка. Медиатор-конфликтолог. Университет им. И.М. Сеченова. Повышение квалификации. Особенности гештальт-терапии в работе с семьей и семейными системами, 2023 Повышение квалификации. Работа с последствиями военной травмы и ПТСР в гештальт-терапии, 2022			
Войтенко Эдуард Михайлович	Череповецкий военный инженерный институт радиоэлектроники, командный факультет. Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, магистратура Специальность: юрист		к.полит.н	17	Юридический аспект кризис-дипломатии Психологический аспект кризис-дипломатии.