

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа современных социальных наук (факультет)

Утверждаю
Директор

ВШССН (факультета)

МГУ имени М.В.Ломоносова

академик Г.В.Осипов

_____ 20_ г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Социально – психологические технологии управления
персоналом»

для бакалавров по направлению подготовки:

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) подготовки: «Общий»

Форма обучения: очная

Программа одобрена на заседании Ученого совета ВШССН
2021 года, протокол № 6

Москва, 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по программам бакалавриата, программам магистратуры по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень высшего образования – бакалавриат), 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень высшего образования – магистратура) в МГУ имени М.В. Ломоносова. Образовательный стандарт МГУ по направлению подготовки утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 28 декабря 2020 года (протокол №7).

Год (годы) приема на обучение _____

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО: относится к дисциплинам вариативной части, профессиональный блок. Данная дисциплина утверждена учебным планом в 8 семестре

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть):

Входные требования для освоения дисциплины (модуля) включают в себя освоение следующих дисциплин:

- «Теория управления»;
- «Управление персоналом организации»;
- «Теория организации»;
- «Стратегическое управление персоналом».

3. Результаты обучения по дисциплине (модулю):

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>УК-3. Способен в контексте профессиональной деятельности использовать знания об основных понятиях и методах естествознания.</p>	<p>Знать: основные принципы и методы естественных наук, которые могут быть применены в процессе управления персоналом; Уметь: использовать понятийный аппарат естественных наук для описания различных видов трудовой и управленческой деятельности в организации; Владеть: различными методами естественных наук для использования их в управлении человеческими ресурсами;</p>
<p>УК-7. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.</p>	<p>Знать: причины межкультурного разнообразия общества в социально-историческом контексте; Уметь: учитывать межкультурное разнообразие общества в рамках социально-исторического контекста; Владеть: способностью к восприятию межкультурного разнообразия общества;</p>
<p>ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.</p>	<p>Знать: различные теоретические модели управленческой науки; Уметь: творчески использовать существующие теории и модели управленческой науки; Владеть: навыками применения теоретических моделей и конструкций при решении практических и прикладных управленческих задач;</p>
<p>ПК-9. Способен применять стандартные техники и технологии</p>	<p>Знать: причины много-вариантности практики управления персоналом в современных условиях;</p>

управленческого консультирования субъектов управления персоналом коммерческих и государственных организаций	Уметь: разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; Владеть: современным инструментарием управления персоналом;
--	--

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72ч., из которых 36 часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 36 часов составляет самостоятельная работа обучающихся.

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

5.1. Структура дисциплины (модуля) по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий (в строгом соответствии с учебным планом)

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Номинальные трудозатраты обучающегося		Всего академических часов	Форма текущего контроля успеваемости*	
	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, академические часы				Самостоятельная работа обучающегося, академические часы
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа			
Тема 1. Лидерство как социально – психологическая технология управления персоналом	2	2	4	8	Устный опрос, обсуждение докладов

Тема 2. Мотивация работников и специалистов в организации как социально – психологическая технология управления персоналом	2	2	4	8	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе
Тема 3. Методы разрешения организационных конфликтов как социально – психологическая технология управления персоналом	2	2	4	8	Устный опрос, обсуждение докладов
Тема 4. Профилактика стрессов работников современной организации как социально – психологическая технология управления персоналом	2	2	4	8	Устный опрос, обсуждение докладов, контрольная работа
Тема 5. Управление организационными коммуникациями как социально – психологическая технология управления персоналом	2	2	4	8	Устный опрос, обсуждение докладов
Тема 6. Социально - психологические модели разработки управленческих решений как социально – психологическая технология управления персоналом	2	2	4	8	Устный опрос, обсуждение докладов, практическое задание
Тема 7. Командные формы организации труда как социально – психологическая технология управления персоналом	2	2	4	8	Устный опрос, обсуждение докладов
Тема 8. Управление социально – психологическим климатом трудового коллектива как социально –	4	4	8	16	Устный опрос, обсуждение докладов, реферат

психологическая технология управления персоналом					
Промежуточная аттестация (зачет(ы) и (или) экзамен(ы))					
Итого	18	18	36	72	—

5.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Лидерство как социально – психологическая технология управления персоналом.

Основные различия феноменов руководства и лидерства, выделяемые гуманитарными науками. Модель разделения содержаний понятий руководства и лидерства Б.Д. Парыгина. Основные подходы к пониманию лидерства как социально – психологической технологии: подход с позиций личностных качеств, поведенческий подход, ситуационный и адаптивный подходы. Список лидерских качеств Р. Стогдилла, Э. Гизелли и У. Бенниса.

Особенности реализации лидерских технологий в моделях XX века. Модель стилей лидерства К. Левина и исследования университета штата Огайо. Лидерские модели Р. Лайкерта. Модель «Х» и «У» Д. Мак-Грегора. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон. Специфические черты ситуационных моделей реализации технологий лидерства. Ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера. Инструментальный подход - «путь-цель» Т. Митчела – Р. Хауса. Концепция П. Херси и К. Бланшар. Современные подходы к феномену лидерства по Р. Дафту. Технология эмоционального лидерства.

Тема 2. Мотивация работников и специалистов в организации как социально – психологическая технология управления персоналом.

Различные трактовки термина «мотивация» в управленческой науке. Стадии формирования и реализации мотивационного процесса в управлении персоналом. Трактовка феномена потребности З. Фрейдом, П. Сорокиным, и К. Мадсенем. Концепция положительного подкрепления Б. Скиннера.

Содержательные теории мотивации как этап формирования технологий манипулирования потребностями работников в организации: иерархия потребностей А.Маслоу, двухфакторная теория Ф.Герцберга, мотивационная теория Д.Макклелланда, теория ERG К.Альдерфера. Современные интерпретации пирамиды А.Маслоу Ж.Годфруа, Р.Инглехартом и С.Коссенем.

Процессуальные теории мотивации как технологии управления персоналом: теория ожидания В.Врума, теория справедливости С.Адамса, модель Л.Портера – Э.Лоулера, теория постановки целей Э.Лока, концепция партисипативного управления.

Тема 3. Методы разрешения организационных конфликтов как социально – психологическая технология управления персоналом.

Конфликты в управленческой науке: популярные модели и концепции. Структурный и процессный подходы в современной конфликтологии. Конфликт в организации как социально – психологический процесс: фазы и механизмы протекания. Стадии протекания технологии организационного конфликта. Конкуренция и соревнование как источники конфликта.

Понятия компромисса и сотрудничества в конфликтном менеджменте и технологии их обеспечения. Классификация противоречий, лежащих в основе социальных организационных конфликтов. Технологии профилактики и предотвращения конфликта. Средства и инструменты, обеспечивающие «разжигание» конфликта. Технологии разрешения конфликта: стратегии, способы и приемы. Деловые переговоры и посредничество как способы урегулирования конфликтов. Основные технологии поведения человека в конфликте.

Тема 4. Профилактика стрессов работников современной организации как социально – психологическая технология управления персоналом.

Основные теоретико – методологические подходы к интерпретации понятия «стресса». История исследования феномена «стресс». Взаимоотношения феномена стресса с другими феноменами психологической, социальной и управленческой наук. Положительные и отрицательные последствия стрессового организационного поведения. Проблемы диагностики стрессового состояния у различных категорий персонала.

Факторы, обуславливающие организационный стресс. Процесс эмоционального выгорания специалиста. Технологии профилактики стресса современными организациями. Особенности стрессового поведения работников, специалистов и руководителей и манипулирование им.

Тема 5. Управление организационными коммуникациями как социально – психологическая технология управления персоналом.

Феномен коммуникации в управленческой науке. Виды организационных коммуникаций и технологии их осуществления. Проблема выбора канала передачи информации в организации. Феномен обратной связи и различные технологии ее реализации. Техничко-технологические и социально-психологические «помехи» в процессе социально – психологической коммуникации. Семантические трудности реализации технологий современного менеджмента. Разница в организационных статусах как технологическая и ролевая коммуникационная проблема.

Технология «мостика Файоля». Проблема внесения собственного «Я» индивидом в процесс передачи и переработки информации. Положительная и отрицательная роль слухов в организации. Понятие «информационного взрыва» и его социально – психологические последствия в организации. Проблема реализации и интерпретации технологии невербальной коммуникации в менеджменте.

Тема 6. Социально - психологические модели разработки управленческих решений как социально – психологическая технология управления персоналом.

Специфика организационного управленческого решения как социальной технологии. Зависимость стиля принятия решения менеджером от структуры организационных отношений. Основные модели и технологии поведения руководителя при разработке и принятии решений. Типы управленческих решений по А.И. Пригожину. Разновидности среды разработки, принятия и реализации управленческого решения.

Социокультурные и социально – психологические факторы, влияющие на качество решения. Рациональный и интуитивный подходы к выработке управленческого решения. Проблемы и технологии привлечения работников к процессу разработки и принятию решения. Показатель исполняемости решения как показатель управляемости организации. Феномен риск и его учет при разработке и принятии решения.

Тема 7. Командные формы организации труда как социально – психологическая технология управления персоналом.

Основные подходы к понятию «команды». Командная форма организации труда работников и специалистов-консультантов. Специфические особенности реализации технологии командной разновидности организации труда. Ограниченное число индивидов, взаимодополняющие навыки, наличие общей цели и общего подхода к решению поставленной задачи и взаимная ответственность – характерный набор командной формы организации труда.

Классификация стадий развития группы и ее формирования в команду Б. Такмана и М. Дженсен Основные этапы жизненного цикла управленческой команды в модели Дж. Катценбаха и Д. Смит. Модель жизненного цикла команды В.М. Давыдова. Типология команд по Д. Макинтош – Флетчер. Ролевой состав команды по Р.М. Белбину. Модель командных ролей Т.Ю. Базарова. Модель «Колесо команды» Ч.Дж. Маргерисона.

Тема 8. Управление социально – психологическим климатом трудового коллектива как социально – психологическая технология управления персоналом.

Трудовой коллектив как категория социальной психологии; типы и виды взаимодействий в организации: межличностные, индивидуально - групповые, межгрупповые. Социально-психологические аспекты «горизонтальных» и «вертикальных» взаимоотношений в менеджменте. Возможные социально – психологические технологии формирования и развития трудового коллектива.

Малая группа – сфера выявления возможностей личности и ближайшая социальная микросреда человека – объект современной управленческой науки. Факторы, определяющие социально-психологический климат коллектива: индивидуальная психология, стиль руководства, психологическая совместимость, феномен сплоченности, удовлетворенность трудом в организации.

6. Фонд оценочных средств (ФОС, оценочные и методические материалы) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости, критерии и шкалы оценивания (в отсутствие утвержденных соответствующих локальных нормативных актов на факультете)

Темы рефератов по дисциплине «Социально психологические технологии управления персоналом»:

1. Сравнительный анализ современных моделей лидерства.
2. Основные стадии мотивационного процесса.
3. Основные компоненты феномена мотивации.
4. Критический сравнительный анализ отечественных и зарубежных теорий мотивации.
5. Традиционные и нетрадиционные системы стимулирования и мотивации персонала современной организации.
6. Возможности изменения личностных характеристик в результате внедрения новых информационных технологий.
7. Особенности стрессового поведения представителей различных профессий.
8. Особенности стрессового поведения представителей различных уровней организационной структуры.
9. Особенности влияния социокультурного фактора на практический менеджмент.
10. Гендерные особенности мотивации: мифы и реальность.
11. Особенности невербальных коммуникаций современных организаций.
12. Особенности влияния технологического фактора на практический менеджмент.
13. Изменение стиля принятия решения в случае организационного конфликта.

14. Особенности разработки управленческого решения в условиях дистанционной занятости.
15. Сравнительный анализ отечественных и зарубежных моделей разрешения конфликтов.
16. Особенности протекания конфликтов в различных социальных группах.
17. Влияние организационной культуры на социально - психологический климат.
18. Влияние систем искусственного интеллекта на формирование социально – психологического климата трудового коллектива.
19. Гендерные стереотипы при командной форме организации труда.
20. Феномен воспитания лидера в команде.

Темы эссе по дисциплине «Социально психологические технологии управления персоналом»:

1. Кем лучше стать: лидером или руководителем?
2. Системы стимулирования и мотивации персонала организации различных должностных категорий.
3. Критический анализ системы стимулирования и мотивации персонала на примере конкретной государственной и коммерческой организации.
4. Роль лидера организации в формировании и развитии системы стимулирования и мотивации персонала организации.
5. Роль социально – психологического климата в формировании и развитии системы стимулирования и мотивации персонала организации.
6. Роль феномена организационной культуры в формировании и развитии системы стимулирования и мотивации персонала организации.
7. Каковы последствия стресса для представителей различных профессий?
8. Исчезнет ли стресс с применением форм дистанционной занятости?
9. Мотиваторы современных специалистов: какие они?
10. Изучение социокультурных факторов мотивации в международной компании: с чего начать?
11. В чем состоит специфика неформальных коммуникаций?
12. Как принимать групповое решение с представителями разных социальных групп?
13. Необходима ли ревизия классических моделей лидерства?
14. Избавит ли уход организации в виртуальную реальность от конфликтов?
15. Как влияет на феномен организационного конфликта процесс интернационализации бизнеса?
16. Каковы ограничения геймификации трудового поведения?
17. Какие ошибки допустимы для менеджера современной организации?
18. Каковы негативные последствия командных форм организации труда?
19. Каковы негативные последствия внедрения систем искусственного интеллекта?
20. Каков сформировать оптимальный ролевой состав команды?

Список практических заданий по дисциплине

1. Тема практического занятия – «Стратегии поведения человека в конфликтах». В рамках практического занятия студентам предлагается самостоятельно пройти психологическое тестирование при помощи методики «Поведение в конфликтной ситуации Томаса – Килмана».

Преподавателю необходимо выслать скриншот одного из этапов прохождения теста.

2. Приведите различные примеры вариантов противодействия слухам.

3. Привести 3 различных примера организационной сплетни.
4. Какова роль руководителя в порождении и распространении слухов и сплетен в организации?
5. Приведите примеры сходных со слухом коммуникативных явлений (доноса, сплетни, байки, легенды и официальной информации). аргументируйте свою позицию.
6. При помощи каких инструментов можно притормозить слухи о кадровых перемещениях.
7. Проанализируйте собственную учебную группу, как команду, используя модель Дж. Катценбаха и Д. Смита.

Определите стадию развития Вашей студенческой группы. Назовите показатели, которые характеризуют принадлежность Вашей группы к определенному этапу. Какие события характеризовали ее пребывание на предыдущих этапах? Какие события будут свидетельствовать, что она перешла на следующий этап своего жизненного цикла?

8. Проанализируйте собственную учебную группу, как команду, используя модель Р.М. Белбина.

Согласно модели Р.М. Белбина, определите в своей группе представителей каждой роли. Свой ответ обоснуйте.

Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Вопрос. Существует несколько этапов рационального подхода процесса принятия решения, вычеркните некорректно сформулированный:

Ответ:

1. **Выполнение приятного решения;**
2. Выбор лучшей альтернативы;
3. Оценка альтернатив;
4. Разработка альтернативных решений.

Вопрос. В управленческой науке выделяется несколько видов барьеров эффективной коммуникации, вычеркните некорректно сформулированный:

Ответ:

1. Барьеры при отправлении сообщения;
2. Барьеры восприятия;
3. **Барьеры пространства;**
4. Барьеры понимания.

Вопрос. В науке управления выделяется несколько типов коммуникаций, вычеркните некорректно сформулированную:

Ответ:

1. Внутриличностная коммуникация;
2. Внутригрупповая коммуникация;
3. **Стратегическая коммуникация;**
4. Коммуникация в малой группе.

Вопрос. Кто из нижеследующих ученых является автором идеи о феномене самоорганизации социальных групп?

Ответ:

1. Ф. Тэйлор
2. А. Файоль
3. М. Вебер
4. Э. Мэйо

Вопрос. Какие переменные не входят в модель ожиданий В. Врума?

Ответ:

1. **справедливость вознаграждения**
2. валентность
3. ожидание в отношении результатов работы
4. **восприятие роли**

Вопрос. Вычеркните ложную возможную реакцию человека на состояние неравенства, согласно теории справедливости С. Адамса:

Ответ:

1. Человек решает, что надо сократить затраты усилий, меньше работать, происходит снижение интенсивности и качества работы;
2. Человек пытается увеличить вознаграждение, он будет требовать повышения заработной платы, продвижения по службе;
3. **Человек переоценивает свои возможности и способности, он решает увеличить уровень индивидуальной выработки;**
4. Человек попытается повлиять на организацию и сравниваемых людей, чтобы заставить их увеличить затраты или добиться уменьшения их вознаграждения.

Вопрос. К процессуальным теориям мотивации относится следующая пара моделей:

Ответ:

1. **Модели С. Адамса и Л. Портера**
2. Модели Э. Лоулера и Д. Мак-Грегора.
3. Модели К. Альдерфера и Э. Локка
4. Модели Д. Мак-Клеланда и В. Врума

Вопрос. Существует ряд личностных ограничений при принятии незапрограммированных решений, вычеркните некорректно сформулированный:

Ответ:

1. Сохранение Я – концепции;
2. **Возраст;**
3. Важность престижа;
4. Преодоление давления.

Вопрос. Модель инкрементального процесса принятия решений включает несколько составляющих, вычеркните некорректно сформулированные:

Ответ:

1. Поиск;
2. Осознание;
3. **Конфликт;**
4. Моделирование.

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), критерии и шкалы оценивания (в

отсутствие утвержденных соответствующих локальных нормативных актов на факультете)

Примерные вопросы к итоговой аттестации по дисциплине

1. Определение команды и преимущества, которые дает команда индивиду.
2. Факторы, влияющие на выбор варианта организации работы – команда или группа.
3. Основные черты и характерные особенности команды. Сильные и слабые стороны командного типа организации работы.
4. Типологии команд. Типология команд Донны Макинтош – Флетчер. Классификация стадий развития группы и ее формирования в команды Б. Такмана и М. Дженсен.
5. Модель Дж. Катценбах и Д. Смит. Типология командных ролей по Р.М. Белбину.
6. Типология командных ролей по Т.Ю. Базарову. Модель «Колесо команды» Ч. Дж. Маргерисона.
7. Понятие организационного конфликта. Понятия, близкие к организационному конфликту.
8. Особенности организационного конфликта. Причины конфликтов в организации.
9. Основные этапы развития организационного конфликта. Формы конфликтной борьбы в организации.
10. Функциональные и дисфункциональные последствия организационного конфликта.
11. Основные разновидности организационных конфликтов. Привести их примеры.
12. Основные понятия структурного подхода к организационному конфликту: агенты конфликта, виды рангов оппонента, понятие «сила участников конфликта» и ее составляющие.
13. Ошибки, допускаемые руководителем и приводящие к конфликтам: в организации трудового процесса, в управлении людьми, ошибки, связанные с проведением изменений.
14. Модель поведения человека в конфликте К.Томаса и Р.Килманна.
15. Сотрудничество и переговоры как метод применения межличностных методов разрешения организационных конфликтов.
16. Различные интерпретации понятия слух и сплетня. Функции сплетен.
17. Отличие слуха от других коммуникативных явлений. Классификация слухов Д. Ольшанского.
18. Различные классификации слухов.

19. Основные объекты слухов. Социально-психологические причины возникновения слухов.
20. Позитивные и негативные стороны слухов для руководителя. Преимущества и недостатки неформальных каналов коммуникации.
21. Основные мотивы распространителей слухов. Механизмы и принципы создания слухов.
22. Типы переносчиков слухов. Факторы, учитываемые при управлении слухами.
23. Варианты противодействия слухам.
24. Модель стилей лидерства К. Левина и исследования ученых штата Огайо.
25. Модели лидерства Р. Лайкерта, Д. Мак – Грегора и Р. Блейка – Дж. Моутон.
26. Модели лидерства Ф. Фидлера и Р. Л.Дафта.
27. Ситуационные модели лидерства Т. Митчелла – Р. Хауса и П. Херси – К. Бланшар.
28. Содержательные теории мотивации: модели А. Маслоу и ее вариации. Модель К. Альдерфера.
29. Содержательные теории мотивации: модели Д. Мак – Клелланда и Ф. Герцберга.
30. Теория ожиданий В. Врума: основные компоненты; возможности и проблемы применения на практике. Типологическая модель мотивации В. И. Герчикова: компоненты; возможности и проблемы.
31. Теория справедливости (равенства) С. Адамса: основные компоненты; возможности и проблемы применения на практике. Комплексная теория Л. Портера и Э. Лоулера: компоненты; возможности и проблемы.

Учебно-методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям. Самостоятельная работа включает: проработку конспекта лекций и учебной литературы, поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, а также выполнение домашнего задания или домашней контрольной работы, выдаваемых на практических занятиях.

Одним из важных методов самостоятельной работы студента является работа с научной литературой. При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой позволяют экономить время и повышают продуктивность. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Основные *приемы* можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться;

- перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что выходит за рамки официальной учебной деятельности и расширяет общую культуру);
- обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит экономить время);
- определить, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть;
- все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц);
- если книга – собственная, то допускается делать на полях книги краткие пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный указатель», где отмечаются наиболее интересные мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора;
- следует выработать способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать);

Таким образом, чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Грамотная работа с научной литературой, предполагает соблюдение ряда правил. Прежде всего, при такой работе необходимо сознательное усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути, невозможен формальный, поверхностный подход, механическое заучивание, простое накопление цитат, выдержек. При работе над книгой требуется определенная последовательность.

Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап – чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения; выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т.д. Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Важная роль принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее.

В рамках учебной деятельности основным для студентов является изучающее чтение – оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости вновь обратиться к ним.

Одной из форм обучения студентов, направленных на организацию и повышение уровня их самостоятельной работы, а также на усиление контроля за этой работой является написание реферата.

Целью написания реферата является приобретение навыков самостоятельной работы с литературой с тем, чтобы на основе их анализа и обобщения студенты могли делать собственные выводы теоретического и практического характера, обосновывая их соответствующим образом.

Реферат более объемный вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определенную тему на семинарах, конференциях.

Регламент озвучивания реферата – 7-10 мин.

Слово "реферат" (от латинского – *referre* – докладывать, сообщать) означает сжатое изложение в устной или письменной форме содержания какого-либо вопроса или темы на основе критического обзора информации.

При подготовке реферата необходимо соблюдать следующие правила. Определить идею и задачу реферата. Следует помнить, что реферат будут читать другие. Поэтому постоянно задавайте себе вопрос, будет ли понятно написанное остальным, что интересного и нового найдут они в работе.

Ясно и четко сформулировать тему или проблему. Она не должна быть слишком общей.

Найти нужную литературу по выбранной теме. Составить перечень литературы, которая обязательно должна быть прочитана.

После предварительной подготовки следует приступить к написанию реферата. Прежде всего, составить план, выделить в нем части.

Введение, в котором раскрывается цель и задачи сообщения; здесь необходимо сформулировать социальную или политическую проблему, которая будет проанализирована в реферате, изложить своё отношение к ней, то есть мотивацию выбора; определить особенность постановки данной проблемы авторами изученной литературы; объяснить актуальность и социальную значимость выбранной темы.

Основная часть. Разделы, главы, параграфы основной части должны быть направлены на рассмотрение узловых моментов в теме реферата. Изложение содержания изученной литературы предполагает его критическое осмысление, глубокий логический анализ.

Каждый раздел основной части реферата предполагает детальное изучение отдельного вопроса темы и последовательное изложение структуры текстового материала с обязательными ссылками на первоисточник. В целом, содержание основной части должно отражать позиции отдельных авторов, сравнительную характеристику этих позиций, выделение узловых вопросов дискурса по выбранной для исследования теме.

Студент должен показать свободное владение основными понятиями и категориями авторского текста. Для лучшего изложения сущности анализируемого материала можно проиллюстрировать его таблицами, графиками, сравнением цифр, цитатами.

Заключение. В заключении автор реферата должен сформулировать личную позицию в отношении изученной проблемы и предложить, может быть, свои способы её решения. Целесообразно сделать общие выводы по теме реферата и ещё раз отметить её актуальность и социальную значимость.

Список использованных источников и литературы.

Начать реферат можно с изложения яркого, впечатляющего факта, который требует пояснения. Далее изложение должно идти от простого – к сложному. Не останавливайтесь на подробностях. Главное требование к реферату - максимум пользы для читателя при минимуме информации.

В зависимости от содержания и назначения в учебном процессе рефераты можно подразделить на две основные группы (типы): научно-проблемные и обзорно-информационные.

Научно-проблемный реферат. При написании такого реферата студент должен изучить и кратко изложить имеющиеся в литературе суждения по определенному, спорному в теории, вопросу (проблеме) по данной изучаемой теме, высказать по этому вопросу (проблеме) собственную точку зрения с соответствующим ее обоснованием.

На основе написанных рефератов возможна организация «круглого стола» студентов данной учебной группы. В таких случаях может быть поставлен доклад студента, реферат которого преподавателем признан лучшим, с последующим обсуждением проблемы всей группой студентов.

Обзорно-информационный реферат. Разновидностями такого реферата могут быть:

- 1) краткое изложение основных положений той или иной книги, монографии, другого издания (или их частей: разделов, глав и т.д.) как правило, только что опубликованных, содержащих материалы, относящиеся к изучаемой теме по курсу дисциплины. По рефератам, содержание которых может представлять познавательный интерес для других студентов, целесообразно заслушивать в учебных группах сообщения их авторов;
- 2) подбор и краткое изложение содержания статей по определенной проблеме (теме, вопросу), опубликованных в различных журналах за тот или иной период, либо в сборниках («научных трудах», «ученых записках» и т.д.). Такой реферат может рассматриваться и как первоначальный этап в работе по теме курсовой работы.

Темы рефератов определяются преподавателем, ведущим занятия в студенческой группе. Литература либо рекомендуется преподавателем, либо подбирается студентом самостоятельно, что является одним из элементов самостоятельной работы.

Объем реферата должен быть в пределах 15-20 страниц машинописного текста через 1,5 интервала. При оформлении реферата необходимо ориентироваться на правила, установленные для оформления курсовых работ.

Написание реферата и его защита перед преподавателем или группой предполагает, что студент должен знать правила написания и оформления реферата, а также уметь подготовить сообщение по теме своего реферата, быть готовым отвечать на вопросы преподавателя и студентов по содержанию реферата.

Роль студента: написание реферата имеет особенности, касающиеся: выбора литературы (основной и дополнительной); изучения информации (уяснение логики материала источника, выбор основного материала, краткое изложение, формулирование выводов); оформления реферата согласно установленной форме.

Критерии оценки:

- актуальность темы;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- грамотность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата требованиям.

Важной частью самостоятельной работы студента является написание эссе.

Эссе - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

1. мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов.
2. мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы.

Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- заключение.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

1. Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора).
2. Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.
3. Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность. Должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире. Стиль отражает особенности личности.

Эссе по содержанию бывают:

- описательные,
- повествовательные,
- рефлексивные,
- критические,
- аналитические,
- литературные и др

Признаки эссе

Можно выделить некоторые общие признаки (особенности) жанра, которые обычно перечисляются в энциклопедиях и словарях:

1. *Небольшой объем.*

Каких-либо жестких границ, не существует. Объем эссе - от трех до семи страниц компьютерного текста.

2. *Конкретная тема и подчеркнута субъективная ее трактовка.*

Тема эссе всегда конкретна. Эссе не может содержать много тем или идей (мыслей). Оно отражает только один вариант, одну мысль. И развивает ее. Это ответ на один вопрос.

3. *Свободная композиция* - важная особенность эссе.

Эссе по своей природе устроено так, что не терпит никаких формальных рамок. Оно нередко строится вопреки законам логики, подчиняется произвольным ассоциациям, руководствуется принципом "Всё наоборот".

4. *Непринужденность повествования.*

Автору эссе важно установить доверительный стиль общения с читателем; чтобы быть понятным, он избегает намеренно усложненных, неясных, излишне строгих построений.

Считается, что хорошее эссе может написать только тот, кто свободно владеет темой, видит ее с различных сторон и готов предъявить читателю не исчерпывающий, но многоаспектный взгляд на явление, ставшее отправной точкой его размышлений.

5. *Склонность к парадоксам.*

Эссе призвано удивить читателя (слушателя) - это, по мнению многих исследователей, его обязательное качество. Отправной точкой для размышлений, воплощенных в эссе, нередко является афористическое, яркое высказывание или парадоксальное определение, буквально сталкивающее на первый взгляд бесспорные, но взаимоисключающие друг друга утверждения, характеристики, тезисы.

6. *Внутреннее смысловое единство*

Возможно, это один из парадоксов жанра. Свободное по композиции, ориентированное на субъективность, эссе вместе с тем обладает внутренним смысловым единством, т.е. согласованностью ключевых тезисов и утверждений, внутренней гармонией аргументов и ассоциаций, непротиворечивостью тех суждений, в которых выражена личностная позиция автора.

7. *Ориентация на разговорную речь*

В то же время необходимо избегать употребления в эссе сленга, шаблонных фраз, сокращения слов, чересчур легкомысленного тона. Язык, употребляемый при написании эссе, должен восприниматься серьезно. Итак, при написании эссе важно определить (уяснить) его тему, определить желаемый объем и цели каждого параграфа.

Начните с главной идеи или яркой фразы. Задача - сразу захватить внимание читателя (слушателя). Здесь часто применяется сравнительная аллегория, когда неожиданный факт или событие связывается с основной темой.

Правила написания эссе

- Из формальных правил написания эссе можно назвать только одно - наличие заголовка.
- Внутренняя структура эссе может быть произвольной. Поскольку это малая форма письменной работы, то не требуется обязательное повторение выводов в конце, они могут быть включены в основной текст или в заголовок.
- Аргументация может предшествовать формулировке проблемы. Формулировка проблемы может совпадать с окончательным выводом.

Ошибки при написании эссе

1 Плохая проверка.

Не думайте, что можно ограничиться лишь проверкой правописания.

Перечитайте свои эссе и убедитесь в том, что там нет каких-либо двусмысленных выражений, неудачных оборотов и т. д.

2 Утомительные предисловия. Недостаточное количество деталей.

Слишком часто интересное эссе проигрывает в том, что представляет собой перечисление утверждений без иллюстрации их примерами. Для эссе характерны обычные клише: важность усердной работы и упорства, учеба на ошибках и т. д.

3 Многословие.

Эссе ограничены определенным количеством слов, поэтому вам необходимо разумно распорядиться этим объемом. Иногда это означает отказ от каких-то идей или подробностей, особенно, если они уже где-то упоминались или не имеют непосредственного отношения к делу. Такие вещи только отвлекают внимание читателя (слушателя) и затмевают основную тему эссе.

4 Длинные фразы.

Длинные фразы еще не доказывают правоту автора, а короткие предложения часто производят больший эффект. Лучше всего, когда в эссе длинные фразы чередуются с короткими. Не перегружайте эссе.

При написании эссе отбросьте слова из энциклопедий. Неправильное употребление таких слов отвлекает внимание, приуменьшает значение эссе.

Методические материалы для проведения процедур оценивания результатов обучения

Для подготовки к контрольным работам и тестам студентов рекомендуется:

Самостоятельно дать письменный ответ на вопрос, рассматриваемый в рамках учебной дисциплины. Содержание ответа на поставленный вопрос включает: знание теории, выделение актуальных проблем данной темы в сфере общественной жизни.

Качество письменной работы оценивается, прежде всего, по тому, насколько самостоятельно и правильно студент раскрывает содержание главных вопросов темы, использует знание рекомендованных к теме первоисточников. При изложении материала следует стремиться к тому, чтобы каждое теоретическое положение было убедительно аргументировано и всесторонне обосновано, а также подкреплено практическим материалом.

Ключевым моментов в облегчении подготовки к **контрольным работам и тестам** является активная работа студентов на занятиях (внимательное прослушивание и тщательное конспектирование лекций, активное участие в практических занятиях) и регулярное повторение материала и выполнение домашних заданий. В таком случае требуется минимальная подготовка, заключающаяся в повторении и закреплении уже освоенного материала.

Устный опрос (По всем разделам дисциплины).

Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

Критерии ответов студентам во время устного опроса:

5 баллов	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, активно участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемые решения, демонстрирует способность к самостоятельной работе.
3-4 балла	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал, иногда демонстрирует способность к самостоятельной работе.
1-2 балла	Студент демонстрирует фрагментарное знание основной теории. На занятиях ведет себя пассивно.
0 баллов	Студент не участвует в работе.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Критерии оценки презентации доклада (сообщения):

Презентация доклада (сообщения) на семинаре

9-10 баллов	Студент активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием современной экономической литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее
-------------	--

	содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы.
7-8 баллов	Студент занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, содержит орфографические и стилистические ошибки и вызывает у присутствующих интерес.
5-6 баллов	Студент слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса.
менее 5 баллов	Студент не подготовил презентацию или она не отвечает критериям качества

Критерии оценки подготовленного эссе:

9-10 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы.
7-8 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно.
5-6 баллов	Присутствует нарушение структуры эссе. Студент демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки
менее 5 баллов	Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом.

Критерии оценки подготовленного реферата:

11-15 баллов	Реферат логически выстроен и содержание излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
6-10 баллов	В реферате не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует

	отдельную специализированную лексику, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, однако присутствуют отдельные незначительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
1-5 баллов	В реферате полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует отдельную специализированную лексику, допускает отдельные, но значительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют недостаточно обоснованные выводы.
менее 1 балла	Реферат содержит бессистемно представленный текст. Студент не ориентируется в источниках, не использует специализированную лексику, допускает большое количество значительных орфографических, пунктуационных, стилистических, фактических ошибок. Текст реферата несамостоятельный, вторичный, отсутствуют выводы.

Критерии выполнения разбора кейса:

11-15 баллов	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу
6-10 баллов	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе.
1-5 баллов	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы.
менее 1 балла	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Студент не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы

Круглый стол

Концепция круглого стола: на обсуждения приглашаются специалисты (преподаватели, занимающиеся данной проблематикой, специалисты исследовательских центров и т.д.), внутри группы студентов выбирается модератор, который будет организовывать дискуссию.

Остальные студенты становятся участниками круглого стола. Начинается круглый стол с выступления преподавателя и приглашенных участников, затем сообщения делают участники семинара (мини-выступления по 5-7 мин.). Участники излагают собственную точку зрения на

современные проблемы, возникающие в сфере делового общения, аргументируют свою позицию, задают вопросы коллегам, коллективно обсуждают пути решения данных проблем. Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии выступлений студентов во время проведения «Круглого стола»:

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к круглому столу дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание иностранных и отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание только отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры
1-2 балла	Выставляется студенту, если он неуверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Развернутая беседа

Концепция развернутой беседы: предполагает подготовку всех студентов по каждому вопросу плана, занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы; выступления студентов (по их желанию или по вызову преподавателя) и их обсуждение; вступление и заключение преподавателя.

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки участия студента в развернутой беседе:

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, подобрал статистический материал, подтверждающий его позицию, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры из практики разрешения проблем в разных странах, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал;

1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал;
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Дискуссия

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки участия студента в дискуссии

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к дискуссии дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, собрал разнообразные примеры, подтверждающих позицию, демонстрирует знание российской и зарубежной практики по решению обозначенных проблем, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике дискуссии, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры;
1-2 балла	Выставляется студенту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Деловая игра

Ожидаемые результаты: научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и умения, которые потребуются для успешной реализации делового общения.

Критерии оценки участия студента в деловой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры продемонстрировал навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения. Продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения, которые требуются для

	успешной реализации делового общения, не смог критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.
--	--

«Мозговой штурм»

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов обсуждать спорные/ дискуссионные вопросы; повысить мотивацию неактивных студентов; сформировать банк идей для последующей работы, обсуждения

Критерии оценки участия студента в «мозговом штурме»

1-2 балла	Выставляется студенту, если он активно участвовал в мозговом штурме, в проведении и оценке результатов;
0 баллов	Выставляется студенту, если он не проявил активности в проведении и оценке результатов мозгового штурма.

Ролевая игра

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и характеристики, которые были приобретены ими в ходе освоения учебной дисциплины.

Критерии оценки участия студента в ролевой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы, продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность отобрать необходимый материал, провести сравнительный анализ предложенных концепций и достойно отстоять выбранную позицию
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы в области социологии рождаемости, не смог критически осмыслить поставленную проблему и отобрать необходимый материал.

Коллоквиум

Коллоквиум представляет собой разновидность опроса студентов по пройденной проблематике, в центре которого стоят вопросы, задаваемые преподавателем. Преподаватель формулирует вопрос к одному из студентов, он дает свой ответ, затем остальные студенты имеют возможность дополнить ответ данного студента. Вопросы преподавателя могут вытекать один из другого, быть взаимосвязанными, наводящими, и т.п.

Критерии оценки участия студента в коллоквиуме:

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, хорошо логически выстраивает ответ, приводит адекватные примеры,
----------	--

	опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию.
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал.
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал.
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Критерии оценки ответов на вопросы зачета:

40 баллов за вопрос	Выставляется студенту, если он обнаруживает всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала; способен творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; - владеет понятийным аппаратом дисциплины; демонстрирует способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в вопросе проблематики; подтверждает теоретические постулаты примерами из социальной практики
менее 40 баллов	Выставляется студенту, если он обнаруживает значительные пробелы в знаниях основного программного материала; допускает принципиальные ошибки в ответе на вопрос билета; демонстрирует незнание теории и практики социологии глобализации.

Критерии оценки ответов на вопросы экзамена:

29-40 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Студент уверенно отвечает на дополнительные вопросы.
19-28 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Студент испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком.
9-18 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Студент испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно.
0-8 баллов	Выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине. При ответе обнаружено непонимание студентом основного содержания теоретического материала или допущен ряд существенных ошибок, которые студент не может исправить при наводящих вопросах

	экзаменатора, затрудняется в ответах на вопросы. Студент подменил научное обоснование проблем рассуждением бытового плана. Ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.
--	---

Обоснование балльной системы оценки

Балльная структура оценки

Посещение лекций – **0,5 балла за посещение 1 лекционного занятия**

Активная работа на семинарах – **5 баллов (максимальное количество баллов за работу на 1 семинарском занятии)**

Презентация доклад (сообщения) на семинаре- **10 баллов**

Подготовка эссе – **10 баллов**

Подготовка реферата – **15 баллов**

Разбор кейсов – **8 баллов**

Практическое задание – **15 баллов**

Внутрисеместровая аттестация (внутрисеместровое тестирование) – 20 баллов

Итоговое испытание (зачет/экзамен)– 40 баллов

Шкала перевода баллов в традиционную шкалу оценки

Трудоемкость каждой учебной дисциплины рассчитывается по формуле: **50 баллов x количество кредитов — это 100%**.

1. Кредит – это единица измерения трудоемкости учебной дисциплины. Балл – это единица оценки качества выполнения работы студентом.

В балльно-рейтинговой системе 1 кредит соответствует 50 баллам.

Для перевода баллов, набранных студентом, в проценты необходимо использовать формулу:

$$z = \frac{100\% * y}{x}, \text{ где}$$

z — сумма набранных баллов студентом (%).

x — трудоемкость каждой учебной дисциплины (балл);

y — сумма набранных баллов студентом (балл).

Экзамен:

- $z > 85\%$ выставляется оценка «5»;
- $65\% < z < 85\%$ выставляется оценка «4»;
- $50\% < z < 65\%$ выставляется оценка «3»;
- $20\% < z < 50\%$ выставляется оценка «2»;
- $z < 20\%$ выставляется оценка «1».

Зачет:

- $z > 50\%$ выставляется оценка «зачет»;
- $z < 50\%$ выставляется оценка «не зачет»;

7. Ресурсное обеспечение:

7.1. Перечень основной и дополнительной литературы

А. Основная литература.

Латфуллин Г.Р. Теория менеджмента: учеб. Для студентов вузов. СПб: Питер, 2016.

Б. Дополнительная литература.

№	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	Друкер П.Ф.	Задачи менеджмента в XXI веке	Вильямс	2018
2	Коллинз Дж.	От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет...	Манн, Иванов и Фербер	2017
3	Harvard Business Review: 10 лучших статей	Методы принятия решений	Альпина Паблишер	2018
4	Harvard Business Review: 10 лучших статей	Эмоциональный интеллект	Альпина Паблишер	2019
5	Мехтиханова Н.Н.	Психологическая оценка персонала. Учебное пособие для вузов	Юрайт	2019
6	Ребров А.В.	Мотивация и оплата труда...: Уч.пос.	НИЦ ИНФРА-М	2018
7	Соломанидина Т.О.	Организационная культура в табл., тестах, кейсах и схемах	ИНФРА-М	2017

7.2. Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства (подлежит обновлению при необходимости)

7.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем (подлежит обновлению при необходимости)

7.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

- <http://vshssn.msu.ru/> - Высшая школа современных социальных наук Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова;
- <http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»;
- <http://www.cfin.ru> – «Корпоративный менеджмент»;
- <http://www.hrm.ru> - электронная библиотека HR-специалистов.
- www.re-c.ru – сайт издания «Российский экономический журнал».

- www.vopreco.ru – сайт журнала «Вопросы экономики».
- www.nbmgu.ru – библиотека экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова
- www.cbr.ru – сайт Центрального Банка
- www.minfin.ru – сайт Министерства финансов РФ.
- www.government.ru – сайт Правительства РФ.
- www.ecsocman.edu.ru – портал по социологии, экономике и менеджменту.
- www.socionet.ru - портал по общественным наукам
- www.gks.ru – официальный сайт Росстата РФ.
- www.worldbank.org.ru/rus/group/ - сайт Всемирного Банка.
- www.e-executive.ru

7.5. Описание материально-технического обеспечения.

Для занятий предусматривается аудитория, позволяющая организовать фронтальное взаимодействие, а также интерактивное взаимодействие в группах и между группами обучающихся, а также современные технические средства обучения (видеопроjectionное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, в зависимости от разрабатываемых проектов может понадобиться интерактивная доска и др.). Для организации самостоятельной работы имеется доступ к Интернет-ресурсам, учебникам и базам данных.

8. Соответствие результатов обучения по данному элементу ОПОП результатам освоения ОПОП указано в Общей характеристике ОПОП.

9. Разработчик (разработчики) программы