

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего профессионального 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

«Практический менеджмент»

для бакалавров по направлению подготовки:

38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) ОПОП:

«Общий»

Форма обучения: очная

Программа одобрена на заседании Ученого совета ВШССН
2020 года, протокол № 6

Москва 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.03.02. «Менеджмент» для бакалавров.

ФГОС высшего образования утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 г. №7.

Год (годы) приема на обучение _____

1. **Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:** относится к дисциплинам базовой части блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы (Б1.ФДб.22). Данная дисциплина предусмотрена учебным планом в 5 и 6 семестрах, на 3 курсе.

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

- «Основы менеджмента»
- «История управленческой мысли»
- «Теория организации»
- «Экономика»

3. **Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников**

| Компетенции выпускников (коды) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с компетенциями |
|---|--|
| Компетенция ОПК-2: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений | Знать: основные концепции социальной ответственности бизнеса; типологию управленческих решений, методы и процедуры принятия организационно-управленческих решений; Уметь: анализировать достоинства и недостатки принимаемых организационно-управленческих решений с позиций социальной ответственности; Владеть: навыками разработки стратегии корпоративной социальной ответственности для конкретных объектов управления; |
| Компетенция ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | Знать: типы организационных структур; концепции управления человеческими ресурсами, стратегии управления проектами; Уметь: анализировать достоинства и недостатки принимаемых стратегических решений в области управления человеческими ресурсами с учетом личной ответственности; Владеть: навыками организации, планирования и осуществления мероприятий по проектированию организационных структур и управления человеческими ресурсами; |
| Компетенция ОПК-6: владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций | Знать: основные компоненты процесса разработки управленческого решения; Уметь: использовать основные методики процесса разработки и принятия управленческих решений; Владеть: навыками групповой работы для принятия группового управленческого решения; |
| Компетенция ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и | Знать: основные теории организационной культуры, мотивации, лидерства и власти, методы организации групповой работы, развития командообразования; Уметь: диагностировать существующую организационную культуру; анализировать систему властных отношений и |

| | |
|---|--|
| <p>оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> | <p>мотивационной сферы организации и отдельных работников; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач проводить аудит; Владеть: навыками использования современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;</p> |
| <p>Компетенция ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> | <p>Знать: понятие, предмет, задачи конфликтологии, понятие, особенности и виды конфликтов, структуру, функции и динамику конфликтов, типологии конфликтов; особенности межкультурной среды; методы ведения межличностных, групповых и организационных коммуникаций; Уметь: организовывать современный переговорный процесс с использованием современных средств коммуникации и с учетом особенностей социокультурной среды; Владеть: навыками проектирования эффективных межличностных, групповых и организационных коммуникаций и оптимизацией коммуникационных организационных сетей;</p> |

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 5 зачетных единиц, в том числе 72 часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 108 часов составляет самостоятельная работа обучающихся.

5. Формат обучения: очно.

6. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий

| <p>Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)</p> | <p>Всего (часы)</p> | <p>В том числе</p> | | | |
|---|----------------------------|--|---|---|--|
| | | <p>Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы</p> | | <p>Самостоятельная работа обучающегося</p> | |
| | | <p>Занятия лекционного типа</p> | <p>Занятия семинарского типа</p> | <p>Всего</p> | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|---|------------|-----------|-----------|-----------|---|
| Раздел 1. Теоретические основы поведения индивида в организации | 80 | 16 | 16 | 32 | 48 |
| Тема 1. Организационное поведение человека как объект исследования в науке управления | 20 | 4 | 4 | 8 | Устный опрос, обсуждение докладов 12 |
| Тема 2. Личность и управление ее поведением в организации | 20 | 4 | 4 | 8 | Устный опрос, обсуждение докладов 12 |
| Тема 3. Стрессы работников современной организации | 20 | 4 | 4 | 8 | Устный опрос, обсуждение докладов 12 |
| Тема 4. Мотивация работников и специалистов в организации. | 20 | 4 | 4 | 8 | Устный опрос, обсуждение докладов 12 |
| Раздел 2. Изучение групповых феноменов в практике управления. | 94 | 20 | 20 | 40 | 54 |
| Тема 5. Управление организационными коммуникациями. | 20 | 4 | 4 | 8 | Устный опрос, обсуждение докладов 12 |
| Тема 6. Социально - психологические модели разработки управленческих решений. | 20 | 4 | 4 | 8 | Устный опрос, обсуждение докладов 12 |
| Тема 7. Методы разрешения организационных конфликтов. | 18 | 4 | 4 | 8 | Устный опрос, обсуждение докладов 10 |
| Тема 8. Управление социально – психологическим климатом трудового коллектива. | 18 | 4 | 4 | 8 | Устный опрос, обсуждение докладов 10 |
| Тема 9. Командные формы организации труда. | 18 | 4 | 4 | 8 | Устный опрос, обсуждение докладов 10 |
| Промежуточная аттестация: экзамен, тест | 6 | | | | 6 |
| Итого | 180 | | | 72 | 108 |

Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы поведения индивида в организации.
ТЕМА 1. Организационное поведение человека как объект исследования в науке управления

Понятие организационного поведения. Роли управляющего по Г. Минцбергу. Основные подходы в организационном поведении: традиционный, системный, ситуационный. Предметное поле организационного поведения: индивидуальные процессы, межличностные и групповые процессы, организационные процессы; взаимосвязь индивидуальных, групповых и организационных процессов. Ключевые проблемы практического менеджмента: формирование лидерства; разрешение конфликтов; ведение переговоров; формирование коммуникационных сетей.

ТЕМА 2. Личность и ее поведение в организации.

Источники отличия индивидов: наследственность, культура, семья, членство в группе, жизненный опыт, роль обстоятельств. Личность и ее поведение: самооценка, локус – контроль, понятия экстраверсии и интроверсии, авторитаризм и догматизм мышления. Понятие нормы в организационном поведении, ее свойства и характеристики. Основные характеристики личности, исследуемые практикой управления. Причины делинквентного и девиантного поведения в организации.

Тема 3. Стрессы работников современной организации

Основные теоретико-методологические подходы к интерпретации понятия «стресса». История исследования феномена «стресс». Взаимоотношения феномена стресса с другими феноменами психологической науки. Положительные и отрицательные последствия стрессового поведения. Проблемы диагностики стрессового состояния. Факторы организационного стресса. соотношение и эмоционального выгорания. Профилактика стресса современными организациями. Особенности стрессового поведения работников, специалистов и руководителей.

Тема 4. Мотивация работников и специалистов в организации.

Различные трактовки термина «мотивация» в менеджменте. Трактовка феномена потребности З. Фрейдом, П. Сорокиным, и К. Мадсенем. Концепция положительного подкрепления Б.Скиннера. Содержательные теории мотивации: 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: теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Л. Портера – Э. Лоулера, теория постановки целей Э. Лока, концепция партисипативного управления.

Раздел 2. Изучение групповых феноменов в практике управления.

Тема 5. Управление организационными коммуникациями.

Феномен коммуникации в менеджменте. Виды организационных коммуникаций. Проблема выбора канала передачи информации. Феномен обратной связи. Техничко-технологические и социально-психологические «помехи» в процессе коммуникации. Семантические трудности современного менеджмента. Разница в статусах как коммуникационная проблема. «Мостик Файоля». Проблема внесения собственного «Я» в процесс передачи и переработки информации. Роль слухов в организации. Понятие «информационного взрыва». Проблема невербальной коммуникации в менеджменте.

Тема 6. Социально - психологические модели разработки управленческих решений.

Специфика организационного управленческого решения. Зависимость стиля принятия решения от структуры организационных отношений. Основные модели поведения руководителя при принятии решений. Типы управленческих решений по А.И.Пригожину. Разновидности среды управленческого решения. Факторы, влияющие на качество решения. Рациональный и интуитивный подходы к выработке решения. Проблема привлечения работников к принятию решения. Исполняемость решения как показатель управляемости организации. Риск при принятии решения.

Тема 7. Методы разрешения организационных конфликтов.

Конфликты в менеджменте: модели и концепции. Конфликт в организации как социально – психологический процесс: фазы и механизмы протекания. Стадии конфликта. Конкуренция и соревнование как источники конфликта. Понятия компромисса и сотрудничества в конфликтном менеджменте. Классификация противоречий, лежащих в основе социальных конфликтов. Способы предотвращения конфликта. Средства «разжигания» конфликта. Разрешение конфликта: стратегии, способы и приемы. Деловые переговоры и посредничество как способы урегулирования конфликтов. Основные формы поведения человека в конфликте.

Тема 8. Управление социально – психологическим климатом трудового коллектива.

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

Тема 9. Командные формы организации труда.

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

Планы семинарских занятий:

Раздел 1. Теоретические основы поведения индивида в организации.

1. Семинар – развернутая беседа на тему: «Организационное поведение человека как объект исследования в науке управления».

Цель семинарского занятия: представлять себе различные конструкции современного управленческого знания; рассмотреть предмет и методы современной управленческой науки.

Задачи:

- Изучить различные модели структуры управленческого знания;
- Представлять возможные альтернативы развития управленческого знания;

- Знать влияние и значимость различных факторов внешней среды на структуру управленческого знания.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие Вы знаете модели структуры управленческого знания отечественных и зарубежных ученых?
2. Насколько совпадают научные модели, описывающие процессы управления с настоящей реальностью?
3. Каковы методические особенности современной управленческой науки?

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе № 1, 2; рефератов № 1, 2, 3.

Практическое задание: 1.

Литература основная: 1,3.

Литература дополнительная: 1.

2. Семинар в форме развернутой беседы на тему: «Личность и ее поведение в организации»

Цель семинарского занятия: обозначить сложность и разноплановость интерпретации понятия «личность» современными гуманитарными науками.

Задачи:

- Сравнительный анализ различных научных школ, сконцентрированных на личностной проблематике.
- Специфика отечественной науки в изучении личностной проблематики.
- Воздействие НТП на формирование и развитие современной личности.

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы особенности изучения феномена личности в рамках различных общественных дисциплин?
2. Какие современные типологии и классификации личности Вам известны?
3. В чем Вы видите особенности современного межличностного взаимодействия?

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе № 3, 4; рефератов № 4, 5, 6.

Литература основная: 2, 10.

Литература дополнительная: 4.

3. Семинар – дискуссия на тему: «Стрессы работников современной организации»

Цель семинарского занятия: проанализировать сложность феномена организационного стресса и его составляющих; воздействия стресса на трудовую деятельность и психологическое состояние работников.

Задачи:

- Обозначить основные составляющие организационного стресса.
- Провести сравнительный анализ отечественных и зарубежных исследований стресса.

- Проанализировать состав мероприятий по профилактике стресса.

Вопросы для обсуждения:

1. Составьте таблицу положительных и отрицательных последствий организационного стресса.
2. В чем отличие стрессового поведения для работников различных уровней организационной структуры?
3. Какие социокультурные факторы обуславливают особенности стрессового поведения

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе № 5, 6; рефератов № 7, 8.

Практическое задание: 3.

Литература основная: 4, 10.

Литература дополнительная: 4.

4. Семинар – круглый стол на тему «Мотивация работников и специалистов организации»

Цель семинарского занятия: изучить основные подходы, сформированные наукой управления к вопросам мотивации и стимулирования работников.

Задачи:

- Сравнительный анализ классических моделей мотивации, созданных наукой в XX веке;
- Анализ современных нетрадиционных методов стимулирования работников;
- Специфика отечественных моделей мотивации.

Вопросы для обсуждения:

1. В чем состоит специфика специалистов отечественных организаций?
2. В чем состоит специфика мотивации работников в организациях, использующих командные формы организации труда?
3. В чем состоят особенности стимулирования работников международных компаний?

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе № 7, 8; рефератов № 9, 10.

Практическое задание: 4.

Литература основная: 6,8.

Литература дополнительная: 5, 6.

Раздел 2. Изучение групповых феноменов в практике управления.

5. Семинар – развернутая беседа на тему: «Управление организационными коммуникациями».

Цель семинарского занятия: составить целостное представление об основных составляющих коммуникационной сети современной организации.

Задачи:

- Рассмотреть различные виды организационных коммуникаций;
- Рассмотреть основные виды коммуникационных барьеров;

- Оценить влияние информационных технологий на формирование и развитие коммуникационной сети.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие существуют разновидности информации в современной организации?
2. Составьте таблицу положительных и отрицательных сторон неформальных коммуникаций.
3. Чем отличаются невербальные коммуникации на различных уровнях организационной структуры?

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе № 9, 10, рефератов № 11, 12.

Практическое задание: 2.

Литература основная: 5, 7.

Литература дополнительная: 3, 7.

6. Семинар – ролевая игра на тему: «Социально - психологические модели разработки управленческих решений».

Цель семинарского занятия: определить социально-психологическую составляющую процесса индивидуального и группового управленческого решения.

Задачи:

- Проанализировать различные модели процесса разработки и принятия управленческого решения;
- Проанализировать технологические, организационные и социально – психологические составляющие процесса разработки, принятия и реализации управленческого решения;
- Проанализировать и составить таблицу преимуществ и недостатков процесса группового управленческого решения.

Вопросы для обсуждения:

1. Как преодолеть статусные и ролевые различия в случае разработки группового управленческого решения?
2. Как преодолеть социокультурные стереотипы представителей различных социальных групп, участвующих в процессе группового управленческого решения?
3. Попытаться составить оригинальную авторскую модель процесса разработки группового управленческого решения.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе № 10, 11; рефератов № 13, 14.

Литература основная: 7, 9.

Литература дополнительная: 2, 3.

7. Семинар – развернутая беседа на тему: «Методы разрешения организационных конфликтов».

Цель семинарского занятия: рассмотреть различные методы и модели разрешения организационных конфликтов; определить возможности профилактики организационных конфликтов.

Задачи:

- определить экономико-технические и социально - психологические предпосылки возникновения организационных конфликтов;
- составить список основных агентов организационного конфликта и определить его структуру;
- рассмотреть различные варианты конфликтного взаимодействия и разрешения организационного конфликта.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие Вы знаете социально – философские теории, рассматривающие феномен конфликта?
2. Составьте оригинальную авторскую таблицу с указанием положительных и отрицательных последствий организационного конфликта.
3. В чем состоит особенность переговоров, как метода разрешения организационного конфликта?

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе № 12, 13; рефератов № 15, 16.

Литература основная: 3, 6.

Литература дополнительная: 4.

8. Семинар – ролевая игра на тему: «Управление социально – психологическим климатом трудового коллектива»

Цель семинарского занятия: рассмотреть различные модели социально – психологического климата трудового коллектива, созданных отечественными и зарубежными учеными

Задачи:

- Сформировать основные категории, необходимые для изучения социально - психологического климата трудового коллектива;
- Проанализировать методы различных гуманитарных наук, используемых для изучения социально – психологического климата трудового коллектива;
- Изучить методы, позволяющие изменять социально - психологический климат трудового коллектива.

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы основные механизмы формирования сплоченности трудового коллектива?
2. Каковы основные методы изучения совместимости трудового коллектива?
3. Сформулируйте специфические черты различных видов конформизма в организации.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе № 14, 15; рефератов № 17, 18.

Литература основная: 1,2.

Литература дополнительная: 7.

9. Семинар - развернутая беседа на тему: «Командные формы организации труда».

Цель семинарского занятия: рассмотреть различные модели, предлагаемые наукой управления для описания групповых и командных форм организации труда.

Задачи:

- Определить основные термины, характеризующие групповые и командные формы организации труда;
- Определить принципы для классификации различных форм командной организации труда;
- Определить достоинства и недостатки командной формы организации труда.

Вопросы для обсуждения:

1. Какое влияние командная форма организации труда оказывает на лидерский потенциал работников?
2. Какое влияние на мотивацию работников оказывает командная форма организации труда?
3. В чем состоит особенность жизненного цикла команды?

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе № 16, 17, 18; рефератов № 18, 19, 20.

Литература основная: 2, 10.

Литература дополнительная: 1.

7. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

| РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю) | | Виды оценочных средств | ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю) | | | |
|--|--|--|--|----------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| | | | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | отлично |
| Знать | основные концепции социальной ответственности бизнеса; типологию управленческих решений, методы и процедуры принятия организационно-управленческих решений; (ОПК-2); | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | Отсутствие знаний | Фрагментарные знания | Общие, но не структурированные знания | Сформированные систематические знания |
| | типы организационных структур; концепции управления человеческими | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. | Отсутствие знаний | Фрагментарные знания | Общие, но не структурированные знания | Сформированные систематические знания |

| | | | | | | |
|--|--|--|-------------------|--|--|---------------------------------------|
| | ресурсами, стратегии управления проектами (ОПК-3) ; | Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | | | | |
| | основные компоненты процесса разработки управленческого решения; (ОПК-6) ; | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | Отсутствие знаний | Фрагментарные знания | Общие, но не структурированные знания | Сформированные систематические знания |
| | основные теории организационной культуры, мотивации, лидерства и власти, методы организации групповой работы, развития командообразования; (ПК-1) ; | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | Отсутствие умений | В целом успешное, но не систематическое умение | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности не принципиального характера) | Успешное и систематическое умение |
| | понятие, предмет, задачи конфликтологии, понятие, особенности и виды конфликтов, структуру, функции и динамику | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. | Отсутствие умений | В целом успешное, но не систематическое умение | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности не принципиального характера) | Успешное и систематическое умение |

| | | | | | | |
|--------------|--|--|-------------------|--|--|-----------------------------------|
| | конфликтов, типологии конфликтов; особенности межкультурной среды; методы ведения межличностных, групповых и организационных коммуникаций; (ПК-2) ; | Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | | | | |
| Уметь | анализировать достоинства и недостатки принимаемых организационно-управленческих решений с позиций социальной ответственности; (ОПК-2) ; | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | Отсутствие умений | В целом успешное, но не систематическое умение | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности не принципиального характера) | Успешное и систематическое умение |
| | анализировать достоинства и недостатки принимаемых стратегических решений в области управления человеческими ресурсами с учетом личной ответственности; (ОПК-3) ; | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | Отсутствие умений | В целом успешное, но не систематическое умение | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности не принципиального характера) | Успешное и систематическое умение |
| | использовать основные мето- | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. | Отсутствие умений | В целом успешное, но не си- | В целом успешное, но содержа- | Успешное и систематическое умение |

| | | | | | | |
|--|---|--|--------------------------------------|--|---|---|
| | дики процесса разработки и принятия управленческих решений; (ОПК-6) ; | Практическое задание № 1-4. Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | | стематическое умение | щее отдельные пробелы умение (допускает неточности принципиального характера) | |
| | диагностировать существующую организационную культуру; анализировать систему властных отношений и мотивационной сферы организации и отдельных работников; (ПК-1) ; | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | Отсутствие умений | В целом успешное, но не систематическое умение | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности принципиального характера) | Успешное и систематическое умение |
| | организовывать современный переговорный процесс с использованием современных средств коммуникации и с учетом особенностей социокультурной среды; (ПК-2) ; | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | Отсутствие умений | В целом успешное, но не систематическое умение | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности принципиального характера) | Успешное и систематическое умение |
| | навыками разработки стратегии корпоративной соци- | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. | Отсутствие навыков (владений, опыта) | Наличие отдельных навыков (наличие | В целом, сформированные навыки (владения), | Сформированные навыки (владения), применяемые |

| | | | | | | |
|----------------|--|--|--------------------------------------|--|--|---|
| | альной ответственности для конкретных объектов управления; (ОПК-2) ; | Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | | фрагментарного опыта) | но используемые не в активной форме | при решении задач |
| Владеть | навыками организации, планирования и осуществления мероприятий по проектированию организационных структур и управления человеческими ресурсами; (ОПК-3) ; | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | Отсутствие навыков (владений, опыта) | Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарного опыта) | В целом, сформированные навыки (владения), но используемые не в активной форме | Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач |
| | навыками групповой работы для принятия группового управленческого решения; (ОПК-6) ; | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | Отсутствие навыков (владений, опыта) | Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарного опыта) | В целом, сформированные навыки (владения), но используемые не в активной форме | Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач |
| | навыками использования современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. | Отсутствие навыков (владений, опыта) | Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарного опыта) | В целом, сформированные навыки (владения), но используемые не в активной форме | Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--------------------------------------|--|--|---|--|
| организации; (ПК-1); | Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | | | | | |
| навыками проектирования эффективных межличностных, групповых и организационных коммуникаций и оптимизацией коммуникационных организационных сетей; (ПК-2); | Эссе № 1-18. Реферат № 1-20. Практическое задание № 1-4. Вопросы на семинарских занятиях №: 1-27. Тест № 1-15. Контрольные вопросы (экзамен) №: 1-34. | Отсутствие навыков (владений, опыта) | Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарного опыта) | В целом, сформированные навыки (владения), но используются не в активной форме | Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач | |

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения

Темы рефератов по дисциплине: «Практический менеджмент»:

1. Структура современного управленческого знания.
2. Критический анализ структуры современного управленческого знания.
3. Специфика учебной дисциплины «Практический менеджмент» в сравнении с другими управленческими дисциплинами.
4. Сравнительный анализ современных теорий личности.
5. Сравнительный анализ современных моделей лидерства.
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: «Практический менеджмент»:

1. Как бы я изменил проблемное поле дисциплины «Практический менеджмент»?
2. Перспективные области развития учебной дисциплины «Практический менеджмент».
3. Какие типы личности специалистов востребованы современными организациями?
4. Кем лучше стать: лидером или руководителем?
5. Каковы последствия стресса для представителей различных профессий?
6. Исчезнет ли стресс с применением форм дистанционной занятости?
7. Мотиваторы современных специалистов: какие они?
8. Изучение социокультурных факторов мотивации в международной компании: с чего начать?
9. В чем состоит специфика неформальных коммуникаций?
10. Как принимать групповое решение с представителями разных социальных групп?
11. Необходима ли ревизия классических моделей лидерства?
12. Избавит ли уход организации в виртуальную реальность от конфликтов?
13. Как влияет на феномен организационного конфликта процесс интернационализации бизнеса?
14. Каковы ограничения геймификации трудового поведения?
15. Какие ошибки допустимы для менеджера современной организации?
16. Каковы негативные последствия командных форм организации труда?
17. Каковы негативные последствия внедрения систем искусственного интеллекта?
18. Каков сформировать оптимальный ролевой состав команды?

Список практических заданий по дисциплине: «Практический менеджмент»:

1. Составить структурную схему науки управления и попытаться определить в ней положение учебной дисциплины «Практический менеджмент» относительно прочих управленческих дисциплин учебного плана.
2. Составить список функций менеджера современной организации согласно модели Г. Минцберга, взяв в качестве примера конкретную организацию. Раскройте содержание каждой выделенной Вами функции в деятельности данной организации. Свою позицию аргументировано обоснуйте.
3. Приведите не менее 5 примеров влияния НТП на различные технологии практического менеджмента. Каждый пример должен касаться различных отраслей народного хозяйства, иметь международный характер и доказать свою эффективность на протяжении нескольких лет.
4. Составить список методов оказания влияния руководителем на своих подчиненных в современной организации в процессе разработки и принятия решений.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ:

Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Практический менеджмент»:

1. Вычеркните личностную причину среди ситуационных, делающих индивида “трудным” в общении.

- усталость
- перенапряжение
- особенности эмоционально-волевой сферы человека
- чувство совершенной несправедливости

Правильный ответ – 3)

2. Вычеркните ситуационную причину среди личностных, делающих индивида “трудным” в общении.

- неадекватность сформировавшихся у человека представлений о себе и окружающих
- различие между стереотипами личности и нормами группы
- завышенная самооценка
- недовольство собой и окружающими.

Правильный ответ – 4)

3. Отметьте неверно сформулированную стратегию поведения руководителя, спасающего свой авторитет:

- расширяется деятельность, направленная на защиту авторитета, и меньше времени остается на решение основных задач
- затрудняется и становится невозможным нормальное функционирование информационных каналов внутри организации
- отравляются человеческие взаимоотношения в организации и подрывается творческое отношение сотрудников к труду
- меняется кадровая политика: предпочтение отдается тем, кто меньше поддакивает руководителю

Правильный ответ – 4)

4. Отметьте неверно сформулированный фактор, объективно снижающий авторитет менеджера:

- “фальшивое положение” - обнаруживается, что в ряде областей квалификация руководителя выше, чем у его подчиненных
- объективные неудачи, когда организация наталкивается на неожиданные препятствия, которые нельзя объяснить только плохим руководством
- чрезмерная сложность ситуации, которой не соответствуют возможности руководителя, удовлетворительные в менее сложных ситуациях

- соперничество внутри руководства, когда окружение лидера заинтересовано в том, чтобы доказать слабость и некомпетентность лидера

Правильный ответ – 1)

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

- справедливость вознаграждения
- валентность
- ожидание в отношении результатов работы
- восприятие роли

Правильный ответ – 1, 4)

6. Вычеркните некорректно сформулированный тип совместимости:

- Физиогномический;
- Физиологический;
- Социально - психологический;
- Психофизиологический.

Правильный ответ – 1)

7. Объективным критерием адаптации не является:

- Продуктивность деятельности;
- Удовлетворенность личности;
- Профессионально-квалификационный рост;
- Стаж работы.

Правильный ответ – 2)

8. Выделяется несколько видов организационной адаптации, вычеркните некорректно сформулированный:

- профессиональная адаптация;
- социально - психологическая адаптация;
- организационно - административная адаптация;
- санитарно - эпидемиологическая адаптация.

Правильный ответ – 4)

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

- Человек решает, что надо сократить затраты усилий, меньше работать, происходит снижение интенсивности и качества работы;
- Человек пытается увеличить вознаграждение, он будет требовать повышения заработной платы, продвижения по службе;

- Человек переоценивает свои возможности и способности, он решает увеличить уровень индивидуальной выработки;
- Человек попытается повлиять на организацию и сравниваемых людей, чтобы заставить их увеличить затраты или добиться уменьшения их вознаграждения.

Правильный ответ – 3)

10 Отметьте основные преимущества методов психологического тестирования?

- Глубина раскрытия проблемы
- Простота и доступность, не требует специальных знаний
- Позволяет оценить психологические и личностные нюансы
- Позволяет быстро получить информационный материал

Правильный ответ – 1, 2, 3, 4)

11 В организационном пространстве существуют различные виды карьерных продвижений, вычеркните несуществующий:

- специализированная
- интеграционная
- скрытая
- ступенчатая

Правильный ответ – 2)

12. К процессуальным теориям мотивации относится следующая пара моделей:

- Модели С. Адамса и Л. Портера
- Модели Э. Лоулера и Д. Мак-Грегора.
- Модели К. Альдерфера и Э. Локка
- Модели Д. Мак-Клеланда и В. Врума

Правильный ответ – 1)

13. Существует несколько разновидностей организационных культур, вычеркните некорректно сформулированную:

- Опекунская;
- Предпринимательская;
- Бюрократическая;
- Синтетическая.

Правильный ответ – 4)

14. Организационная культура содержит ряд основных компонентов, вычеркните некорректно сформулированный:

- Разговорные выражения;
- Образцы поведения;
- Организационные технологии;
- Эмоции людей.

Правильный ответ – 3)

15. По разным основаниям выделяется несколько разновидностей рынка труда. Вычеркните некорректно сформулированный:

- Открытый рынок труда;
- Частичный рынок труда;
- Теневой рынок труда;
- Эластичный рынок труда.

Правильный ответ – 4)

Примерные вопросы к экзамену по дисциплине «Практический менеджмент»:

1. Основные составляющие структуры курса «Практический менеджмент».
2. Основные теории личности, сформированные управленческой наукой к началу XXI века.
3. Социально – психологический климат трудового коллектива: основные составляющие и популярные проблемы.
4. Понятие организационного стресса: его основные составляющие, положительные и отрицательные функции.
5. Потребность, стимул, мотив, вознаграждение – основные категории мотивационной проблематики. Их особенности и разновидности.
6. Теория иерархии потребностей А. Маслоу: основные компоненты и более поздние варианты адаптации; возможности и проблемы применения на практике. Теория ССР К. Альдерфера: основные компоненты; возможности и проблемы применения на практике.
7. Двухфакторная модель Ф. Герцберга: основные компоненты; возможности и проблемы применения на практике. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда: компоненты; возможности и проблемы.
8. Теория ожиданий В. Врума: основные компоненты; возможности и проблемы применения на практике. Типологическая модель мотивации В. И. Герчикова: компоненты; возможности и проблемы.

9. Теория справедливости (равенства) С. Адамса: основные компоненты; возможности и проблемы применения на практике. Комплексная теория Л. Портера и Э. Лоулера: компоненты; возможности и проблемы.
10. Феномен организационного конфликта: особенности, причины и стадии протекания.
11. Разновидности организационных конфликтов. Модель К. Томаса – Р. Килманна.
12. Основные категории структурного подхода к организационным конфликтам.
13. Основные разновидности ошибок руководителя, приводящие к организационным конфликтам.
14. Структурные и межличностные методы разрешения организационных конфликтов.
15. Управленческие решения, и его различные виды, используемые в менеджменте.
16. Управленческие решения, и различные этапы его разработки.
17. Среда разработки управленческого решения.
18. Ключевые навыки менеджера при разработке и принятии различных видов управленческих решений.
19. Ошибки руководителя при разработке и принятии управленческих решений.
20. Коллективное (групповое) управленческое решение: достоинства и недостатки; особенности разработки и принятия.
21. Общие и конкретные условия разработки и принятия управленческих решений. Феномен групповой деформации при разработке коллективного управленческого решения.
22. Различные модели поведения руководителя при принятии управленческих решений. Понятие качества управленческого решения.
23. Понятие информации и ее влияние на общество. Различные типологии и классификации информации.
24. Различные аспекты понятия информации в менеджменте.
25. Основные стадии и проблемы коммуникационного процесса.
26. Разновидности организационных коммуникаций, их специфические черты.
27. Барьеры организационных коммуникаций, изучаемые в менеджменте.
28. Понятие коммуникационного стиля и его основные разновидности. Понятие коммуникационной роли в менеджменте, их основные разновидности и предназначение.
29. Понятие коммуникационной сети и контактной аудитории в менеджменте, их

основные разновидности и предназначение.

30. Феномены организационных слухов и стрессов: основные содержательные составляющие, специфические черты и разновидности.

31. Командные формы организации труда: особенности применения, специфические положительные и отрицательные черты.

32. Типология Д. Макинтош – Флетчер: основные составляющие и практика применения. Модель Б. Такмана и М. Дженсен: основные составляющие и практика применения.

33. Модель Дж. Катценбаха и Д. Смит: основные составляющие и практика применения.

34. Модель командных ролей М. Белбина: основные составляющие и практика применения.

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 на сколько осознанна 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 приступать 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 понятым, 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 моментом 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 специ- |

| | |
|---------------|---|
| | ализированную 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. Проявил 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 (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».

8. Ресурсное обеспечение.

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 | Манн, Иванов и Фербер | 2017 |

| | | | | |
|---|---|---|------------------|------|
| | | компании совершают прорыв, а другие нет... | | |
| 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 |

В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- <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/rus/group/ - сайт Всемирного Банка.
- www.e-xecutive.ru

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для занятий предусматривается аудитория, позволяющая организовать фронтальное взаимодействие, а также интерактивное взаимодействие в группах и между группами обучающихся, а также современные технические средства обучения (видеопроекционное 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.

9.Язык преподавания: русский.

10.Преподаватель: к.с.н.. доц. Слабов С.С.

11. Автор программы: к.с.н., доц. Слабов С.С.