

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
«Тренинги и деловые игры в управлении персоналом»

для магистров по направлению подготовки:

38.04.03. «Управление персоналом»

Направленность (профиль) ОПОП

«Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

Форма обучения: очная

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

Москва 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.04.03. «Управление персоналом».

ОС МГУ утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 27 июня 2011 года, протокол № 3, введен в действие приказом ректора МГУ имени М.В. Ломоносова от 22 июля 2011 года № 729.

Год (годы) приема на обучение _____

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:

Относится к уточняющим предметам, дисциплина по выбору. Читается в 3 семестре на 2 курсе.

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

Освоение дисциплины «Мотивация организационной деятельности»

3. Результаты обучения по дисциплине

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Способность к комплексному восприятию современных проблем управления персоналом в организации и пониманию роли персонала и управления им в управлении организацией в целом (ОПК-3);	Знать: - типологию организационных структур управления, целесообразность их применения в управлении персоналом и виды тренингов и деловых игр для управления человеческими ресурсами; (ОПК-3); Уметь: - осуществлять выбор стратегии управления персоналом; выбор наиболее эффективного тренинга или деловой игры для управления персоналом и его мотивации; (ОПК-3); Владеть: - навыками разработки и реализации инновационной стратегии управления человеческими ресурсами; навыками делегирования и планирования; навыком проведения деловых игр и тренингов; (ОПК-3);
Владение технологиями формирования команды профессионалов, готовность к эффективному командному взаимодействию, отстаиванию своей позиции, убеждению, поиску компромиссных решений (ОПК-5)	Знать: - передовой и отечественный опыт управления командной деятельностью; современные теории и концепции поведения на различных уровнях управления организацией; инновационные тренинги и деловые игры, помогающие взаимодействовать в команде; (ОПК-5); Уметь: - управлять развитием команды; проводить работу по распространению передовых приемов и методов управления командой; (ОПК-5); Владеть: - навыками проведения тренингов и деловых игр для проектирования командной деятельности; технологиями развития лидерского потенциала членов команды; (ОПК-5);

<p>Готовность к разработке и внедрению политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач, способность определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения (ПК-7);</p>	<p>Знать: - современные проблемы мотивации и стимулирования персонала; методы мотивации и стимулирования персонала; способы оценки эффективности работы персонала структурного подразделения; (ПК-7);</p> <p>Уметь: - использовать технологии мотивации и стимулирования персонала для эффективной реализации кадровой стратегии; (ПК-7);</p> <p>Владеть: - инновационными технологиями разработки обоснования и принятия кадровых решений; навыками проведения тренингов и деловых игр для повышения мотивации и стимулирования персонала; (ПК-7);</p>
<p>Умение использовать гуманитарные технологии, позволяющие создавать, развивать и оптимизировать групповые формы организации труда (СПК-6);</p>	<p>Знать: - основы разработки и реализации тренинговых программ для персонала организации; виды оптимизации групповых форм организации труда; (СПК-6);</p> <p>Уметь: - применять полученные знания о методологии проведения тренингов и деловых игр на практике с учетом стратегических целей и задач организации; (СПК-6);</p> <p>Владеть: - навыком проведения тренингов и деловых игр для оптимизации групповых форм организации труда; (СПК-6);</p>

4. Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы, в том числе 36 часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 36 часов составляет самостоятельная работа обучающихся.

5. Формат обучения: очно

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

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, академические часы			Самостоятельная работа обучающегося (при наличии), часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Развитие организации и развитие персонала. Место тренингов и деловых игр в данных процессах.	14	4	4	8	6
Тема 2. Формы развития организации	14	4	4	8	6
Тема 3. Формы развития команд в организации	18	4	4	8	10
Тема 4. Формы развития сотрудников организации	12	4	4	8	4
Тема 5. Организационные факторы успехов и неудач тренингов и деловых игр	14	2	2	4	10
Промежуточная аттестация - Зачет					
Итого	72	36			36

Содержание разделов дисциплины

Тема 1.

Развитие организации и развитие персонала. Место тренингов и деловых игр в данных процессах.

Понимание задач и разнообразия способов обеспечения организационного развития. Развитие с целью приобретения новых свойств и возможности достижения этой цели средствами, не относящимися к обучению персонала.

Общая классификация методов обучения и развития и особенности деловых игр и тренингов.

Тема 2.

Формы развития организации

Формы развития организации и возможности применения деловых игр в данных целях.

Процедура постановки задач на подготовку к деловой игре, подготовительные мероприятия, организация самого мероприятия, закрепление итогов игры, анализ эффективности данного мероприятия-проекта.

Тема 3.

Формы развития команд в организации

Трактовка развития организации как развития команды или команд: позитивные и негативные стороны такого подхода. Развитие структуры, культуры и бизнес-процессов посредством развития межфункциональных команд и команд определенных подразделений.

Командообразование как технология однократных тренингов, циклов мероприятия или как вариант менеджмента «в стиле коучинга».

Тема 4.

Формы развития сотрудников организации

Связь процедур оценки и развития персонала. Инвентаризация имеющихся компетенций и постановка задач на кадровое обеспечение средствами обучения и другими средствами «кадрового менеджмента». Компетенции, квалификации, профессиональные стандарты и должностные группы в организации: определение требований на перспективу.

Разработка программ развития персонала, индивидуальных программ развития сотрудников и индивидуальных планов карьерного роста. Определение форм развития конкретных компетенций или их элементов (индикаторов частичного развития компетенции). Основания выбора или отказа от активных и игровых форм обучения.

Тема 5.

Организационные факторы успехов и неудач тренингов и деловых игр

Определение признаков качества программ и мероприятий развития персонала, а также методологии оценки их качества и других аспектов эффективности. Применение модели Д. Киркпатрика с этой целью.

Администрирование мероприятий и подготовки к ним в соответствии с разработанной программой и целями развития организации и работников. Риски ошибочной постановки целей и разработки программы, а также риски, продуцируемые недостатками реализации программы. Роли фасилитатора, модератора, команды ведущих, тренера и специфика их работы.

Планы семинарских занятий:

Занятие 1. Семинар- развернутая беседа на тему: «Развитие организации и развитие персонала. Место тренингов и деловых игр в данных процессах».

Цель семинарского занятия: изучить разнообразные способы обеспечения организационного развития.

Задачи семинарского занятия:

- Изучить основные классификации методов обучения и развития и особенности деловых игр и тренингов.

Вопросы для обсуждения:

- 1.Перечислите основные классификации методов обучения и развития и особенности деловых игр и тренингов.
2. Опишите основные способы организационного развития.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты: № 1-3.

Литература основная: № 2-3.

Занятие 2. Семинар- решение кейса по теме: «Формы развития организации».

Цель семинарского занятия: изучить формы развития организации и возможности применения деловых игр в целях развитии организации.

Задачи семинарского занятия:

- 1.Выявить процедуру постановки задач на подготовку к деловой игре.
- 2.Изучить организацию самого мероприятия.

Вопросы для обсуждения:

- 1.Проанализируйте основные этапы процедуры подготовки организационных мероприятий.
- 2.Опишите основные этапы анализа эффективности проведение игр.

Решите задание(кейса):

Представьте, что вы являетесь разработчиком методической части новой тренинговой программы. Составьте план тренинга для ваших сотрудников организации.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты: № 4-6.

Литература основная: № 2-3.

Занятие 3. Семинар- развернутая беседа на тему: «Формы развития команд в организации».

Цель семинарского занятия: изучить технологию развития организации как развития команды.

Задачи семинарского занятия:

1. Проанализировать технологию однократных тренингов как инструмент командообразования.
2. Выявить основные преимущества менеджмента в стиле «коучинга».

Вопросы для обсуждения:

1. В чем сущность подхода «трактовка команд»: преимущества и недостатки.
2. Этапы процедуры постановки задач при командообразовании.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты: № 6-9.

Литература основная: № 2-3.

Занятие 4. Семинар- развернутая беседа по теме: «Формы развития сотрудников организации».

Цель семинарского занятия: изучить основные методы «кадрового менеджмента».

Задачи семинарского занятия:

1. Знать основные компетенции, квалификации, профессиональные стандарты и должностные группы в организации.
2. Изучить основные программы развития персонала.
3. Проанализировать основания выбора или отказа от активных и игровых форм обучения.

Вопросы для обсуждения:

1. В чем сущность обучения при «кадровым менеджменте» в организации.
2. Проанализируйте преимущества основные виды игровых форм обучения.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты: № 4-7.

Литература основная: № 1-4.

Занятие 5. Семинар- развернутая беседа по теме: «Организационные факторы успехов и неудач тренингов и деловых игр».

Цель семинарского занятия: изучить основные признаки качества программ развития персонала и методологию оценки их качества.

Задачи семинарского занятия:

1. Изучить модель Д. Киркпатрика.
2. Проанализировать риски ошибочной постановки целей и разработки программы.

Вопросы для обсуждения:

1. Сравнить роли фасилитатора, модератора, команды ведущих, тренера и определить специфику их работы.
2. В чем заключается специфика применение деловых игр в российских организациях.

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)	
			незачет	зачет
Знать	- типологию организационных структур управления, целесообразность их применения в управлении персоналом и виды тренингов и деловых игр для управления человеческими ресурсами; (ОПК-3);	Реферат: №1-3. Тест:№1-4. Контрольные вопросы (зачет):№1-5.	Отсутст вие знаний	Сформи рованны е системат ические знания
	- передовой и отечественный опыт управления командной деятельностью; современные теории и концепции поведения на различных уровнях управления организацией; инновационные тренинги и деловые игры, помогающие взаимодействовать в команде; (ОПК-5);	Реферат: №4-8. Тест:№4-8. Контрольные вопросы (зачет):№5-10.		
	- современные проблемы мотивации и стимулирования персонала методы мотивации и стимулирования персонала способы оценки эффективности работы персонала структурного подразделения; (ПК-7);	Реферат: №8-12. Тест:№8-10. Контрольные вопросы (зачет):№10-18.		

	- основы разработки и реализации тренинговых программ для персонала организации; виды оптимизации групповых форм организации труда; (СПК-6) ;	Реферат: №3-8. Тест:№1-6. Контрольные вопросы (зачет):№20-25.		
Уметь	- осуществлять выбор стратегии управления персоналом; выбор наиболее эффективного тренинга или деловой игры для управления персоналом и его мотивации; (ОПК-3) ;	Реферат: №3-8. Тест:№1-6. Контрольные вопросы (зачет):№20-25.	Отсутствие умений	Сформированные систематические умения
	- управлять развитием команды; проводить работу по распространению передовых приемов и методов управления командой; (ОПК-5) ;	Реферат: №3-8. Тест:№1-6. Контрольные вопросы (зачет):№20-25.		
	- использовать технологии мотивации и стимулирования персонала для эффективной реализации кадровой стратегии; (ПК-7) ;	Реферат: №3-8. Тест:№1-6. Контрольные вопросы (зачет):№20-25.	Отсутствие умений	
	ставить задачи на командообразование, соответствующие целям организации или подразделения, а также организовывать выполнение этих задач (ПК-28) .	Реферат: №2-5. Тест:№8-14. Контрольные вопросы (зачет):№25-30.		
	- применять полученные знания о методологии проведения тренингов и деловых игр на практике с учетом стратегических целей и задач организации; (СПК-6) ;	Реферат: №2-5. Тест: №8-14. Контрольные вопросы (зачет):№10-15.		

Владеть	- навыками разработки и реализации инновационной стратегии управления человеческими ресурсами; навыками делегирования и планирования; навыком проведения деловых игр и тренингов; (ОПК-3);	Реферат: №3-8. Тест:№1-6. Контрольные вопросы (зачет):№20-25.	Отсутст вие навыков	Сформи рованны е системат ические навыки
	- навыками проведения тренингов и деловых игр для проектирования командной деятельности; технологиями развития лидерского потенциала членов команды; (ОПК-5);	Реферат: №3-8. Тест:№1-6. Контрольные вопросы (зачет):№20-25.	Отсутст вие навыков	Сформи рованны е системат ические навыки
	- инновационными технологиями разработки обоснования и принятия кадровых решений; навыками проведения тренингов и деловых игр для повышения мотивации и стимулирования персонала; (ПК-7);	Реферат: №3-8. Тест:№1-6. Контрольные вопросы (зачет):№20-25.	Отсутст вие навыков	Сформи рованны е системат ические навыки
	- навыком проведения тренингов и деловых игр для оптимизации групповых форм организации труда; (СПК-6);	Реферат: №3-8. Тест:№1-6. Контрольные вопросы (зачет):№20-25.	Отсутст вие навыков	Сформи рованны е системат ические навыки

Типовые задания, нацеленные на оценку результатов обучения

Примерные темы рефератов

1. Деловые игры и тренинги как метод подготовки персонала
2. Методика, технология и оценка эффективности тренинга
3. Принципы построения, организация и проведение деловых игр
4. Виды деловых игр и тренингов
5. Компьютерные деловые игры
6. Роль руководителя в деловой игре
7. Перечислите виды интерактивной игры
8. Особенности деловой игры, как метода в управлении персоналом

9. Функции деловых игр в управлении персоналом
10. Деловые игры как метод развития персонала
11. Основные подходы к управлению и развитию персоналом
12. Организационные культуры как объект управленческой деятельности
13. Процесс тренинга и личностная динамика участников

Практические задания

1. Составить программу деловой игры для обучения новых сотрудников на рабочем месте.
2. Представьте, что вы являетесь разработчиком методической части новой тренинговой программы. Составьте план тренинга для ваших сотрудников организации.

Тестовые задания

1. Развитие персонала — это:
а — процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
б — процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
в — обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.
2. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:
а — инструктаж;
б — ротация;
в — ученичество и наставничество;
г — лекция;
д — разбор конкретных ситуаций;
е — деловые игры;
ж — самообучение;
з — видеотренинг
3. В отличие от других форм обучения, тренинг:
а. предполагает обратную связь
б. проходит в специфически неформальной среде
с. предполагает активность и/или обмен опытом
д. обучение осуществляется на базе опыта
е. подходит для молодой аудитории
ф. требует мало финансовых затрат
4. Специфика бизнес-тренинга заключается в том, что тренеру необходимо учесть интересы и заказчика, и организатора, и участников - это принцип...
а. «табуретки»
б. «пропитки»
с. «неформального отношения»
д. «кто заказчик, тот и прав»
5. Групповая работа в процессе использования метода бизнес-тренинга строится по трем основным линиям:
а. групповая динамика

b. активизация коллективного мышления

c. работа по содержанию

- d. индивидуальная работа
- e. активизация физического опыта

6. Эти методы работы бизнес-тренинга используются для раскрытия причинноследственных связей, анализа процессуальных характеристик в группе внутренней структуры и взаимосвязей, планирования, развития и ускорения динамических процессов в группе...

- a. методы содержательной работы группы

b. методы качественной работы группы

- c. методы структурирования
- d. методы координатора

7. Эти методы работы бизнес-тренинга направленные на формирование структуры группы и проводимых интервенций ...

- a. методы содержательной работы группы
- b. методы качественной работы группы

c. методы структурирования

- d. методы координатора

8. «Раскрой» тренинга: К—Р—И расшифровывается:

a. концепт-ресурс-инструмент

- b. клиент-работа-искусство
- c. кто-рискнет-исправится
- d. кооперация-ресурс-итог

9. Эти методы работы бизнес-тренинга направленные на определение позиции психолога и его роли...

- a. методы содержательной работы группы
- b. методы качественной работы группы
- c. методы структурирования

d. методы координатора

10. Коммуникативная зона, предназначенная для контактов с партнерами по деловым вопросам:

- a. общественная зона;
- b. социальная зона;**
- c. личная зона.

Примерный список вопросов к итоговой аттестации

1. Дефиниции игры с позиции культуры, философии, медицины.
2. Игра как феномен бытия и феномен культуры.
3. Осознанные и неосознанные игры.
4. Исторические предпосылки игры как социальной технологии.
5. Религия как игра.
6. Игра и педагогика.
7. Игра и психология.
8. Методологические принципы игры.
9. Функции и задачи игры.

10. Концептуальный подход к классификации игр.
11. Профессионально-методический подход к классификации игр.
12. Профессионально-технологический подход к классификации игр.
13. Научно-методологический подход к классификации игр.
14. Первые деловые игры в России и за рубежом.
15. Игры второго поколения.
16. Фазы развития деловых игр в Америке.
17. Игры третьего поколения.
18. Специфика использования игр в социально-экономической сфере.
19. Специфика использования игр в психотерапии.
20. Игра и ее функции в педагогической практике.
21. Системный подход в современных игровых технологиях.
22. Модель и моделирование в теории деловых игр.
23. Организация в игре.
24. Игра как одна из форм организации творческого процесса в группе.
25. Конфликт и игра.
26. Характеристики группы.
27. Процессы групповой динамики.
28. Основные стили общения.
29. Игровые пространства общения.
30. Ритм и эмоции в игре.

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 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 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»;

8. Ресурсное обеспечение.

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

А. Основная литература.

N	Автор	Название	Издательство	Год издания
1		Обзор актуальных онлайн-тимбилдингов от MaxMedium	https://event.ru/overviews/obzor-aktualnyih-onlayn-timbildingov-ot-maxmedium/	2021
2	Безуглая Н.С., Панфилова И.А.	Повышение кадрового потенциала организации через применение тренингов	Научный вестник Южного института менеджмента 2018. №3. С. 44-48 org/10.31775/2305-3100-2018-3-44-48	2018
3	Диева А. А.	Социологическая модель анализа процессов геймификации в организациях	Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiologicheskaya-model-analiza-protsessov-geymifikatsii-v-organizatsiyah	2018
4	Макарченко М. А., Павлова О. Н.	Особенности трансформации классического командообразования в виртуальное в условиях цифровизации	Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. Т. 11, № 1. DOI: 10.18721/JE.11104	2018

Б. Дополнительная литература.

Основой уровня подготовки магистрантов должно быть развитие компетенций самостоятельного поиска свежих публикаций на родном и иностранных языках

В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- Сайт журнала Human Resource Development Review
<https://journals.sagepub.com/home/hrd>

- Обзоры опыта современного менеджмента, в том числе и в командообразовании - Теория и практика менеджмента. Издание Гарвардской школы бизнеса. Режим доступа: <https://hbr-russia.ru>.
- Ежеквартальный журнал, посвященный командному лидерству. Режим доступа: <https://www.journals.elsevier.com/the-leadership-quarterly>
- Геймификация в работе с командами. <https://online-teambuilding.ru/>
- Сайт специалистов по командообразованию США. Режим доступа: <http://www.teambuildingusa.com/>

Материально-техническое обеспечение:

Учебно-вспомогательные аудитории:

- научная библиотека МГУ, библиотека Высшей школы современных социальных наук (факультета) МГУ, компьютерный класс.

9. **Язык преподавания** – русский.

10. **Преподаватель** – к.э.н. Решетникова К.В.

11. **Автор программы** – к.э.н. Решетникова К.В.