

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**  
**«Мотивация организационной деятельности»**  
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 базовой части, читается в 1-м семестре на 1 курсе.

2. **Входные требования для освоения дисциплины (модуля) включают в себя освоение** следующих дисциплин: «Экономика», «Основы менеджмента» «Организационное поведение».

### 3. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

<b>Формируемая компетенция</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала <b>(УК-2).</b>	<b>Владеть:</b> опытом саморазвития как будущего специалиста - практика и исследователя - в сфере управления человеческими ресурсами; <b>(УК-2).</b>
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 <b>(ПК-7).</b>	<b>Уметь:</b> планировать внедрение или совершенствование политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач; <b>(ПК-7).</b>
Владение методами оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методами анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации, способность осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению условий труда, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах <b>(ПК-15).</b>	<b>Знать:</b> критерии и методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала; <b>Уметь:</b> выявлять резервы конкурентоспособности работодателя на рынке труда; <b>Владеть:</b> навыками анализа системы организации труда и мотивации персонала в компании, а также навыками разработки обоснованных предложений по её усовершенствованию; <b>(ПК-15).</b>
Готовность к разработке и эффективному использованию современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрению планов социального развития организации	<b>Владеть:</b> навыками разработки и критической оценки использования современных социальных технологий в работе с персоналом <b>(ПК-38).</b>

(ПК-38).

4. **Объем дисциплины (модуля) составляет 2 з.е.,** в том числе 36 академических часа, отведенных на контрактную работу обучающихся с преподавателем, 36 академических часов на самостоятельную работу обучающихся.

5. **Формат обучения:** очно

6. **Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических 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, часы			Самостоятельная работа обучающегося (при наличии), часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Место мотивации в организационной деятельности	10	3	2	5	5
Тема 2. Современные представления о содержании мотивации	10	3	3	6	4
Тема 3. Современные представления о мотивационных процессах	10	3	3	6	4
Тема 4. Организация бизнес-процессов и мотивация-демотивация сотрудников	10	2	2	4	6
Тема 5. Удовлетворенность, лояльность и вовлеченность персонала	10	2	2	4	6
Тема 6. Возможности и ограничения системы управления персоналом организации	10	3	2	5	5
Другие виды самостоятельной работы (при наличии): Итоговая творческая	6	-	-	-	6

работа (эссе)					
Промежуточная аттестация - Экзамен	6			6	
Промежуточная аттестация: зачет, тест					
<b>Итого</b>	<b>72</b>		<b>36</b>		<b>36</b>

### Содержание разделов дисциплины

#### **Тема 1. Место мотивации в организационной деятельности**

Интересы организации и их связь с интересами различных групп в организации. Связь деятельности с целями, особенности постановки целей в социальных организациях.

Определение организаций через цели и совместную деятельность.

Организации коммерческие и некоммерческие. Цели организации, участники целеполагания и контроля достижения целей. Полномочия и их границы у наемного менеджмента. Особенности мотивации руководства.

Функции руководства и место мотивирования в системе функций администрирования.

Изменение взглядов на мотивацию наемного персонала в истории менеджмента.

#### **Тема 2. Современные представления о содержании мотивации**

Содержательные теории мотивации в историческом аспекте и в их современной трактовке. Психофизиология и психология мотивации. Различия взглядов на мотивацию у психологов и практиков менеджмента.

Монистические представления о сущности мотива по Е. П. Ильину. Потребности и цели, побуждения и намерения, личностные диспозиции и состояния, «мотив как формулировка и как удовлетворенность». Определения мотива и мотивации в разных языках мира и у представителей разных наук и научных школ. Связь мотивации с ценностями.

#### **Тема 3. Современные представления о мотивационных процессах**

Процессуальные теории мотивации в историческом аспекте и в их современной трактовке.

Попытки описать мотивационный процесс формулами и проблема выделения факторов прямого и косвенного влияния на мотивацию человека.

Особенности мотивации, связанные с групповым взаимодействием и идентификацией с определенной социальной группой. Позитивное и негативное влияние группы на мотивацию человека.

Теории детерминации и самодетерминации, и готовность этих теорий быть инструментом практических менеджеров.

#### **Тема 4. Организация бизнес-процессов и мотивация-демотивация сотрудников**

Структура организации, её особенности и влияние на организацию работ. Процессный подход, его ориентация на потребности клиентов и связь процессного подхода с изменением системы управления работами и бизнес-процессами.

Зависимость мотивации сотрудников от организации бизнес-процессов. Эффекты демотивации и текучесть персонала. Процессы организационного развития и включенность в них представителей рядового персонала. Межфункциональные проектные группы. Сопротивление изменениям и возможности его предотвращения.

#### **Тема 5. Удовлетворенность, лояльность и вовлеченность персонала**

Отношения работников к организации как важнейшее проявление их мотивации. История представлений о том, что следует измерять, мониторить и корректировать во взаимоотношениях персонала и работодателя. Трехстороннее партнерство с участием государства. Роль профсоюзов разных стран и международной организации труда.

Особые направления работы в сферах «Кадрового резерва», «Управления талантами», «Управления знаниями» и последствия этой работы для организации.

Исследования удовлетворенности персонала и другие формы сбора обратной связи от персонала. Полезные выводы для менеджмента и причины смены концепции. Попытки гуманизации и обогащения труда.

Современные традиции заботы о лояльности и вовлеченности персонала. Теоретические разногласия и практический опыт. Участие работников в управлении и новые формы нестандартной занятости.

#### **Тема 6. Возможности и ограничения системы управления персоналом организации**

Система управления организационной культурой и управления персоналом с точки зрения полномочий HR-специалистов. Зависимость мотивации сотрудников от размера и системы оплаты труда и роль службы управления персоналом в повышении мотивации сотрудников.

Трактовка мотивации и стимулирования, системы материальной и нематериальной мотивации персонала. Национальные, организационные и персональные ценности и их связь с управлением персоналом и мотивацией сотрудников.

Возможности влияния на мотивацию персонала на трех уровнях взаимодействия HR-специалистов. 1. Взаимодействие с кандидатами, сотрудниками в период адаптации и действующим составом персонала каждого подразделения. 2. Взаимодействие с

непосредственными руководителями сотрудников и организация повышения уровня их управленческих компетенций. 3. Взаимодействие с топ-менеджментом и методологическая функция HR-службы. Старая и новая версии трактовки HR-бизнес партнера и работа с мотивационной сферой в обоих этих случаях.

### **Планы семинарских занятий**

#### **Занятия 1-2. «Место мотивации в организационной деятельности»**

Занятия в форме двух этапов Деловой игры.

##### **Вопросы и задания для самостоятельной подготовки к занятиям:**

Подготовьтесь к моделированию взаимоотношений персонала и руководства в благополучных и конфликтных вариантах. Помимо рекомендованной литературы проанализируйте обсуждение данной проблемы в социальных сетях.

**Литература основная:** (2)

**Литература дополнительная:** (8 и самостоятельный поиск в Интернете)

#### **Занятия 3-7. «Современные представления о содержании мотивации»**

Занятие в форме семинаров и завершающего коллоквиума

##### **Вопросы и задания для самостоятельной подготовки к занятию:**

Осуществите сопоставительный анализ различных содержательных теорий мотивации и сформулируйте собственные выводы.

Проиллюстрируйте историю развития взглядов на содержание человеческой мотивации, в том числе и трудовой мотивации.

**Литература основная:** (4)

**Литература дополнительная:** (7 и самостоятельный поиск в Интернете)

#### **Занятия 8-11. «Современные представления о мотивационных процессах»**

Занятия в форме серии тематических научно-практических конференций

##### **Вопросы и задания для самостоятельной подготовки к занятию:**

Осуществите сопоставительный анализ различных процессуальных теорий мотивации.

Разработайте единую схему процесса трудовой мотивации.

Проанализируйте современные публикации, позволяющие глубже понять мотивационные процессы в современных организациях.

**Литература основная:** (3)

**Литература дополнительная:** (7 и самостоятельный поиск в Интернете)

## **Занятия 12-14. «Организация бизнес-процессов и мотивация-демотивация сотрудников»**

Занятие в форме моделирования этапов проекта организационного развития

### **Вопросы и задания для самостоятельной подготовки к занятию:**

Проанализируйте сущность процессного подхода в менеджменте и покажите особенности влияния этого подхода на мотивацию разных групп стейкхолдеров (сотрудники, руководство, клиенты организации и т.д.).

С точки зрения процессного подхода покажите задачи организационного совершенствования и риски, связанные с мотивацией персонала.

**Литература основная:** (3, 4)

**Литература дополнительная:** (5 и самостоятельный поиск в Интернете)

## **Занятия 15-16. «Удовлетворенность, лояльность и вовлеченность персонала»**

Занятия в форме дискуссии сторонников разных точек зрения внутри организации (а) и переговоров с консультантами разной направленности (б).

### **Вопросы и задания для самостоятельной подготовки к занятию:**

Осуществите сопоставительный анализ теории и практики мониторинга и управления удовлетворенностью, лояльностью и вовлеченностью персонала.

Разработайте критерии оценки эффективности мероприятий, связанных с управлением мотивацией персонала.

**Литература основная:** (3, 4)

**Литература дополнительная:** (6 и самостоятельный поиск в Интернете)

## **Занятия 17-18. «Возможности и ограничения системы управления персоналом организации»**

Занятия в форме подготовки и проведения научной конференции с участием «международных исследователей».

### **Вопросы и задания для самостоятельной подготовки к занятию:**

На основании свежих публикаций международных исследователей, а также материалов прошедших занятий, подготовьтесь к докладам и дискуссиям по проблеме возможностей и ограничений системы управления персоналом в плане влияния на мотивацию работников.

**Литература основная:** (1)

**Литература дополнительная:** (5 и самостоятельный поиск в Интернете)



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

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)		Виды оценочных средств	ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)	
			незачет	зачет
Знать	- критерии и методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала (ПК-15).	Реферат №: 1-11, 13-14, 16-17, 20-23 Тест №: 2-5, 7, 9, 10-12 Практические задания 1,3 Контрольные вопросы (зачет) №: 1-3, 8, 10, 18	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- планировать внедрение или совершенствование политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7).	Реферат №: 20 Тест №: 7, 9 Контрольные вопросы (зачет) №: 7, 9	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение
Уметь	- выявлять резервы конкурентоспособности работодателя на рынке труда (ПК-15).	Реферат №: 11, 15 Тест №: 6 Практические задания: 1 Контрольные вопросы (зачет) №: 1, 4, 6, 8, 22, 23	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение
	- опытом саморазвития как будущего специалиста - практика и исследователя - в сфере управления человеческими ресурсами (УК-2).	Реферат №: 9, 10, 17, 23 Тест №: 1, 3, 6 Контрольные вопросы (зачет) №: 9	Отсутствие навыков (владений, опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
	- навыками анализа системы организации труда и мотивации персонала в компании, а также навыками разработки обоснованных	Реферат №: 10-12, 16, 21-23 Тест №: 2, 3, 4, 9 Практические задания: 2, 3 Контрольные вопросы	Отсутствие навыков (владений, опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении

	предложений по её усовершенствованию <b>(ПК-15).</b>	(зачет) №: 10, 21		задач
<b>Владеть</b>	- навыками разработки и критической оценки использования современных социальных технологий в работе с персоналом <b>(ПК-38).</b>	Реферат №: 9, 11, 12 Тест №: 2 Практические задания: 1 Контрольные вопросы (зачет) №: 1, 3, 8, 9, 15, 22	Отсутстви е навыков (владений , опыта)	Сформирова нные навыки (владения), применяемы е при решении задач

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ, НАЦЕЛЕННЫЕ НА ОЦЕНКУ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

### Темы рефератов

1. Материальное стимулирование персонала. Системы оплаты труда.
2. Нематериальное стимулирование персонала.
3. Потребности и интересы как мотивы трудовой деятельности
4. Сравнительный анализ иерархических теорий мотивации А.Маслоу и К.Альдерфера
5. Сравнительный анализ теорий мотивации А.Маслоу и Ф.Герцберга
6. Сравнительный анализ теории ожидания В.Врума и теории усиления Б.Скиннера
7. Сравнительный анализ теорий мотивации А.Маслоу и Ш.Ричи- П.Мартина
8. Влияние стиля руководства на мотивацию персонала
9. Мотивационный кризис персонала : причины и пути выхода
10. Мотивация достижений и мотивация избегания неудач
11. Анализ причин низкой мотивации персонала
12. Методы повышения творческой активности персонала
13. Комплексно-методический подход к мотивации персонала
14. Адаптационно-организационный подход к мотивации персонала
15. Метод рейтинговых шкал и его использование в практике вознаграждений
16. Использование поощрений и наказаний для мотивации персонала
17. Влияние партисипации на мотивацию персонала
18. Методы диагностики особенностей мотивационно-потребностной сферы персонала

19. Методы диагностики уровня трудовой мотивации персонала
20. Внутренняя и внешняя мотивация персонала
21. Мотивация просоциального поведения персонала
22. Мотивация асоциального и девиантного поведения персонала
23. Мотивация профессиональной деятельности

### **Список практических заданий**

#### Задание 1.

Проанализируйте ситуации, сложившиеся на фирме, и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для организации (анализ ситуации проводится по заданной ниже схеме мотивационного процесса:

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Из офиса генерального директора происходят утечка информации конкуренту.
3. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
4. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.
5. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.

Схема мотивационного процесса:

1. анализ ситуации: место сложившейся ситуации (организация, рабочее место), участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры);
2. определение проблемы: формулирование проблемы, причины и мотивы;
3. постановка целей мотивации работника (работников): выявление потребностей, определение иерархии потребностей, анализ изменения потребностей, «потребностистимулы», стратегия, способ мотивации;
4. осуществление мотивации: создание отвечающих потребностям условий, обеспечение вознаграждения за результаты, создание уверенности и возможности достижения цели, создание впечатления от ценности вознаграждения;
5. управление мотивацией: контроль за ходом мотивационного процесса, сравнение полученных результатов с требуемыми, корректировка стимулов.

#### Задание 2.

Оцените в соответствии с теорией Ф. Герцберга величину факторов неудовлетворенности и удовлетворения (баллах, процентах) своего труда в организации или свою учебу.

#### Задание 3.

Определите условия практической реализации основных современных теорий мотивации:

Теория мотивации

Условия практической реализации

### Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации

1. К какой форме принято относить инициативу:

- а) форма оценки лояльности сотрудников +
- б) форма оценки личностного вклада сотрудника
- в) форма корпоративной оценки

2. Одним из основных недостатков содержательных теорий мотивации является то, что они не

учитывают психологических моментов и влияния внешней среды, так ли это:

- а) нет
- б) да +
- в) лишь отчасти

3. Что входит в структуру системы мотивации:

- а) транспорт
- б) руководство лояльное
- в) корпоративная +

4. Автором классической теории мотивации, положившей начало содержательному подходу, является:

- а) Тейлор +
- б) Альдерфер
- в) Адамс

5. К какому мотиватору относится Корпоративный Кодекс компании:

- а) личностный
- б) индивидуальный
- в) корпоративный +

6. Автором теории ожиданий является:

- а) Герцберг
- б) Врум +
- в) Лок

7. Какой элемент входит в структуру системы мотивации:

- а) коучинг
- б) подбор персонала

в) сегментирование +

8. Автором теории иерархии потребностей является:

а) Маслоу +

б) Файоль

в) Тейлор

9. На что направлена мотивационная среда на материальной основе:

а) на снижение заработной платы

б) на увеличение зарплатного фонда

в) на стабилизацию текучести кадров +

10. Содержательный подход к теории мотивации включает следующую теорию мотивации:

а) ожиданий В. Врума

б) иерархии потребностей А. Маслоу +

в) справедливости Д. Адамса

11. Какая бывает по своей структуре система мотивации:

а) персональная +

б) материальная

в) эффективная

12. Содержательный подход к теории мотивации включает следующую теорию мотивации:

а) справедливости Д. Адамса

б) приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда +

в) постановки целей Э. Лока

13. Какая основа бывает у мотивационной среды:

а) материальная +

б) лидерская

в) корпоративная

### **Примерные вопросы и задания к экзамену по дисциплине**

1 Мотивация трудовой деятельности в системе управления.

2 Категориальный аппарат теории мотивации: потребности, мотивы, стимулы. Взаимосвязь мотивов и стимулов.

3 Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента.

4 Краткосрочные и долгосрочные мотиваторы. Преимущества и недостатки использования. Категории нематериальных вознаграждений.

- 5 Стимулирование труда управленческого персонала (на примере США)
- 6 Основные этапы мотивационного процесса. Их характеристика.
- 7 Материальное стимулирование на японских предприятиях.
- 8 Эволюция моделей трудовой мотивации
- 9 Нетрадиционные системы компенсации. Особенности применения.
- 10 Мотивация труда в постиндустриальном обществе.
- 11 Новые тенденции в установлении окладов и часовых тарифных ставок: метод растяжек
- 12 Мотивационный механизм в теориях Маслоу, Альдерфера. Основные выводы, недостатки, практика применения.
- 13 Использование балльного метода оценки рабочего места для разработки тарифной системы оплаты.
- 14 Практическое значение мотивационных теорий Херцберга и МакКлелланда
- 15 Разработка системы оплаты труда в рамках традиционной системы компенсации. Основные этапы создания.
- 16 Соотношение групп потребностей в теориях Маслоу, Альдерфера, Мак Келланда и Херцберга.
- 17 Система распределения доходов Импрошеар.
- 18 Мотивационная теория ожидания и модель Портера-Лоулера: практика применения.
- 19 Системы распределения доходов Скэнлона, Ракера
- 20 Теория справедливости. Прогнозы реакции сотрудников на несправедливую оплату труда. Проблемы, связанные с использованием теории справедливости.
- 21 Системы участия в прибыли и системы распределения доходов.
- 22 Результаты использования. Основные этапы разработки.
- 23 Модель атрибуции и фундаментальное атрибутивное пристрастие в объяснении поведения работников.

### **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 рамками 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, уменьшает 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 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. 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 незначительные 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  $\times$  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.

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

N	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	Иванова С. В.	Мотивация на 100%. А где же у него кнопка?	М. : ООО Альпина Паблишер. Электронное издание. <a href="https://www.litmir.me/br/?b=232812&amp;p=1">https://www.litmir.me/br/?b=232812&amp;p=1</a>	2013
2	Марков А. В.	Теоретические предпосылки применения инновационных методов мотивации в управлении персоналом	Oeconomia et Jus. URL: <a href="http://oecomia-et-jus.ru/single/2020/2">http://oecomia-et-jus.ru/single/2020/2</a>	2020
3	Соломанидина Т. О. , Соломанидин В. Г.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов— 3-е изд., перераб. и доп.	Москва : Издательство Юрайт.	2020
4	Трапицын С. Ю.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.	Издательство: Юрайт. URL: <a href="https://avidreaders.ru/read-book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-uchebnik-2.html">https://avidreaders.ru/read-book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-uchebnik-2.html</a>	2017

### Б. Дополнительная литература.

N	Автор	Название	Издательство	Год издания
5	Ксенофонтова Е. Г.	Система вознаграждения и мотивации персонала //Управление человеческими ресурсами. В 2-х ч. /под ред. Баркова С. А.	ООО "Издательство Юрайт" г. Москва.	2019
6	Лобанова Т. Н.	Мотивация и	URL:	2015

		стимулирование трудовой деятельности	<a href="https://avidreaders.ru/read-book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-uchebnik.html">https://avidreaders.ru/read-book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-uchebnik.html</a>	
7	Хекхаузен Х.	Мотивация и деятельность. – 2-е изд.	СПб.: Питер; М.: Смысл.	2003
8	Lee, M. T.	Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach / M. T. Lee, R. L. Raschke	Journal of Innovation & Knowledge. – Vol. 1. – Issue 3.	2016

#### **В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

- [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru) – материалы по мотивации персонала на сайте практиков по управлению человеческими ресурсами
- [www.gks.ru](http://www.gks.ru) – официальный сайт Росстата
- [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru) – Портал «Социология, экономика, менеджмент»
- [www.expert.ru](http://www.expert.ru) – журнал «Эксперт»
- [www.wciom.ru](http://www.wciom.ru) - ВЦИОМ
- [www.cfin.ru](http://www.cfin.ru) - портал Корпоративный менеджмент

#### **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.п.н, доцент Ксенофонтова Е.Г.

11. **Автор программы** – к.п.н, доцент Ксенофонтова Е.Г.