

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



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Современные проблемы организационного поведения»
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 ВШСШ
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 дисциплинам вариативной части, профессиональный блок, читается на 1 году, в 1 семестре

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

- «Мотивация организационной деятельности»

3. Результаты обучения по дисциплине (модулю):

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Компетенция ПК-38: Готовность к разработке и эффективному использованию современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрению планов социального развития организации	Знать: разностороннюю историческую информацию по концепциям стратегического управления персоналом в отечественной и мировой практике, а также методы анализа факторов и механизмов их развития; Уметь: формировать экономическую стратегию и тактику управления персоналом в соответствии со стратегическим планированием всех сторон функционирования организации;
Компетенция СПК-5: Способность диагностировать и эффективно разрешать организационные конфликты	Знать: разностороннюю историческую информацию по концепциям стратегического управления персоналом в отечественной и мировой практике, а также методы анализа факторов и механизмов их развития; Уметь: формировать экономическую стратегию и тактику управления персоналом в соответствии со стратегическим планированием всех сторон функционирования организации;
Компетенция СПК-6: Умение использовать гуманитарные технологии, позволяющие создавать, развивать и оптимизировать групповые формы организации труда	Знать: разностороннюю историческую информацию по концепциям стратегического управления персоналом в отечественной и мировой практике, а также методы анализа факторов и механизмов их развития; Уметь: формировать экономическую стратегию и тактику управления персоналом в соответствии со стратегическим планированием всех сторон функционирования организации;
Компетенция СПК-7: умение формировать кадровые технологии, способные эффективно функционировать в российских и международных компаниях	Знать: разностороннюю историческую информацию по концепциям стратегического управления персоналом в отечественной и мировой практике, а также методы анализа факторов и механизмов их развития; Уметь: формировать экономическую стратегию и тактику управления персоналом в соответствии со стратегическим планированием всех сторон функционирования организации;

--	--

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

Объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 ч., в том числе, 54 часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 54 часа составляет самостоятельная работа обучающихся.

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

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

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Номинальные трудозатраты обучающегося		Самостоятельная работа обучающегося, академические часы	Всего академических часов	Форма текущего контроля успеваемости*
	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, академические часы				
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа			
Тема 1. Истоки организационного поведения и используемые методы	2	2	4	6	Устный опрос, обсуждение докладов
Тема 2. Национальные особенности и кросс-культурные особенности ОП	2	2	4	6	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе

Тема 3. Личность менеджера (сотрудника) и особенности ОП	2	2	4	8	Устный опрос, обсуждение докладов
Тема 4. Групповая динамика и командообразование	2	2	4	8	Устный опрос, обсуждение докладов, контрольная работа
Тема 5. Мотивация персонала	2	2	4	8	Устный опрос, обсуждение докладов
Тема 6. Лидерство и власть	4	4	8	16	Устный опрос, обсуждение докладов
Тема 7. Корпоративная культура организации	4	4	8	16	Устный опрос, обсуждение докладов
Промежуточная аттестация (зачет(ы) и (или) экзамен(ы))					
Итого	54		54	108	—

5.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Истоки организационного поведения и используемые методы.

Истоки возникновения организационного поведения как научно-практической дисциплины, необходимой для оптимального функционирования организации. Ключевые этапы развития экономики и необходимость в организационном поведении как науки, позволяющей решать многие проблемы, связанные с персоналом. Влияние школы человеческих отношений. Смысл и необходимость выделения подсистемы управления человеком в организации. Развитие ОП как прикладной дисциплины, позволяющей менеджерам понимать закономерности поведения индивида, опираясь на исследования в области психологии, организационной и социальной психологии, культурологии и антропологии. Прогнозы в

отношении поведения индивида и невысокая прогностическая способность ОП. Многоплановость ОП. Взаимная польза ОП для руководителей и подчиненных.

Тема 2. Национальные особенности и кросс-культурные особенности ОП.

Культура общества и культура организации. Национальные особенности – классификация деловых культур П.Н. Шихирева. Особенности англосаксонской, южноевропейской (латино-американской) и азиатской деловых культур. Кросскультурные исследования. Изучение русского национального характера (Кс. Касьянова). Мнения других исследователей (Л.Н. Собчик). Взаимопроникновение культур и процессы глобализации. Основы типологий Гирта Хофстеда и Ф. Тромпенаарса (Хэмпден - Тернер). Универсализм и партикуляризм в ОП. Проблема двойных стандартов в управлении.

Тема 3. Личность менеджера (индивида) и подходы ОП.

Изучение личности различными психологами. Наиболее распространенные методы исследования личности. Определение типа темперамента по Г. Айзенку. Новые методы изучения личности – «Большая пятерка», метод оценочного центра, проективные тесты. Выводы Хотторнских экспериментов Э. Мэйо. Патологичность организационных конфликтов, необходимость отказа от иерархичности власти и переход к «менеджменту участия» – установки школы «человеческих отношений». Акцентуации личности – как к ним относиться.

Тема 4. Групповая динамика и командообразование.

Концепция «Х» и «У» Д. Макгрегора. Основные направления развития принципов школы «человеческих отношений» в современных условиях. Групповая динамика. Отличие группы от команды. Характеристики группы и команды. Привлечение работников к процессу разработки и принятия управленческих решений; программа участия в прибылях работников предприятия; японские кружки контроля качества и их современные вариации.

Тема 5. Мотивация персонала.

Содержательные и процессуальные теории мотивации. Их достоинства и недостатки. Комплексные теории мотивации. «Мифы» мотивации по Шпренгеру. Мотивационная карта индивида. Проблема взаимоотношения теоретических и эмпирических компонентов в менеджменте. Психологический контракт и его значение для эффективной работы организации.

Тема 6. Лидерство и власть.

Первоначальные и последующие теории лидерства. Транзактное и трансформационное лидерство. Харизматическое лидерство – достоинства и недостатки. Виды власти руководителя в организации. «Парадокс власти» по Кельтнеру. Теории конфликта, заложенные в лидерство. Распределенное лидерство. Заменители лидерства.

Тема 7. Корпоративная культура организации.

Понятие «корпоративная культура». Оптимальный и вредный для организации варианты. Типологии корпоративной (организационной) культуры. Модель Ф. Тромпенаарса. Достоинства и недостатки. Составляющие организационной культуры. Мифы, ритуалы, нормы и кодексы поведения.

Планы семинарских занятий:

Занятие 1. Семинар – развернутая беседа на тему: «Истоки организационного поведения».

Цель семинарского занятия: рассмотреть предмет и методы ОП, направления и проблемы.

Задачи:

- знать, что представляет собой ОП как профессиональная деятельность и как академическая наука;
- ориентироваться в многообразии методов прикладных исследований управленческой науки;
- знать базовые менеджерские понятия, важные для руководителя.

Вопросы для обсуждения:

1. Зарождение ОП как научно-прикладной дисциплины. 2. Основные задачи организационного поведения.
3. Прогностические возможности ОП.
4. Специфические особенности организационного поведения в России и других странах.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе 1, 2.

Подготовка рефератов 1, 4.

Практические задания: 1. Литература

основная: 1, 2. Литература

дополнительная: 1.

Занятие 2. Семинар – «Национальные особенности и кросс-культурные особенности ОП».

Цель семинарского занятия: рассмотреть содержание кросс-культурных различий и особенности управления в различных странах.

Задачи:

- знать основные особенности менеджмента в различных странах;

знать различные функции культуры;

- понимать смысл параметров культуры по Г. Хофстеде, Д. Льюису, Ф. Нромпена-арсу и Ч. Хэмпден-Тернеру;
- знать основные кластеры национальной деловой культуры (англосаксонская, южно-европейская и азиатская).

Вопросы для обсуждения:

1. Специфика трех кластеров стран по особенностям деловой культуры.
2. Элементы (параметры) культуры, определяющие различия между национальными культурами.
3. Понятие кросс-культурной компетентности.
4. Необходимость формирования «глобальных менеджеров» в современную эпоху.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе 8. Подготовка

рефератов 11. Практические

задания 1. **Литература**

основная: 1, 2.

Литература дополнительная: 5.

Занятие 3. Семинар – Личность менеджера (индивида) и подходы ОП.

Цель семинарского занятия: сформировать у студентов навыки составления самостоятельной методической формы исследования личности в организации.

Задачи:

- знать основные методики изучения индивида;
- знать основные сравнительные характеристики современных методов изучения личности;
- уметь выявлять характерные признаки поведения индивида и делать правильные выводы из изучения;
- уметь определять тип личности конкретного работника методом MBTI .

Вопросы для обсуждения:

1. Какие методы используются в организационном поведении для определения типа личности?
2. Внутренний и внешний локусы контроля – достоинства и недостатки.
3. Преимущества и компоненты «большой пятерки» при изучении личности индивида.
4. О чем свидетельствует предпочтение терминальных или операциональных ценностей для конкретной личности?

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе 3.

Подготовка рефератов 1,2,18.

Практическое задание: 5,17.

Литература основная: 1,2.

Литература дополнительная: 1.

Занятие 4. Семинар – «Групповая динамика и командообразование»

Цель семинарского занятия: в диалоговой форме сформировать у студентов видение проблемного поля социально – психологической подсистемы организации.

Задачи:

- знать об основных этапах формирования деловой группы в организации, их предназначении и методах взаимодействия;
- знать основные формы поведения индивидов на каждом этапе групповой динамики;
- изучить различные формы групповых и командных форм организации труда; понимать различия между группой и командой;
- знать роли сотрудников в группе (команде).

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристики и особенности группы.
2. Почему люди склонны собираться в группы и команды? Сравнительный анализ результатов исследований представителей доктрины человеческих отношений.
3. Факторы, влияющие на сплоченность или разобщенность группы. 4. Различия между группой и командой.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе 17.

Подготовка рефератов 36, 10.

Практические задания: 6. **Литература**

основная: 3. **Литература**

дополнительная: 3.

Занятие 5. Семинар – дискуссия на тему: «Мотивация персонала».

Цель семинарского занятия: в диалоговой форме сформировать у студентов комплексное восприятие проблемного поля мотивации и мотивационной карты сотрудника.

Задачи:

- знать основные теории и проблемы мотивации;
- знать основные модели стимулирования и мотивации работника, разработанные в рамках гуманистической доктрины во второй половине XX века;
- знать основные модели лидерства, разработанные в рамках гуманистической доктрины во второй половине XX века.

Вопросы для обсуждения:

1. Специфические черты современных концепций мотивации в менеджменте.
2. Возможные трудности в мотивировании различных индивидов в организации. 3. Актуальность и недостатки теории потребностей А. Маслоу.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе 3.

Подготовка рефератов 1,4.

Практические задания 4.

Занятие 6. Семинар - круглый стол на тему: «Лидерство и власть в организации».

Цель семинарского занятия: в форме дискуссии сформировать у студентов представление о наиболее значимых теориях лидерства и власти.

Задачи:

- знать основные теории и модели лидерства;
- знать основные модели стимулирования и воздействия на производственное поведение работника;
- знать основные факторы влияния руководителя на индивида.
- знать основные виды власти в организации и их ограничения.

Вопросы для обсуждения:

1. Специфика видов власти руководителя в организации.
2. Влияние лидера на персонал – положительные и отрицательные стороны. НТП на развитие различных школ и направлений науки менеджмента.
3. Возможности и ограничения лидера в воздействии на персонал.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе 1, 2, 4.

Подготовка рефератов 2, 5, 16.

Выполнить задание: 5. Литература

основная: 1, 2. Литература

дополнительная: 5.

Занятие 7. Семинар «Корпоративная (организационная) культура организации».

Цель семинарского занятия: понимать и знать значение корпоративной культуры для персонала организации.

Задачи:

- знать основные теории и проблемы, связанные с формированием и поддержанием корпоративной культуры;
- знать основную проблематику организационных конфликтов;
- знать основную проблематику влияния лидера на корпоративную культуру;
- знать теневые стороны процессов формирования и поддержания корпоративной культуры.

Вопросы для обсуждения:

1. Формулировка новых задач, стоящих перед менеджментом, П. Друкером.
2. Сравнительный анализ моделей организационного конфликта Л. Козера и Р. Дарендорфа.
3. Исследования феномена организационной культуры Э. Шейном, У. Оучи и Г. Хофштеде.
4. Проблемы создания новых организационных типологий и классификаций, обусловленные интернационализацией бизнеса, виртуализацией организаций и проч.
5. Необходимость пересмотра списка функций менеджера современной организации.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовка эссе 2, 3, 6.

Подготовка рефератов 2, 6, 8.

Литература основная: 1.

Литература дополнительная: 2.

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	Знать: разностороннюю историческую информацию по концепциям стратегического управления персоналом в отечественной и мировой практике, а также методы анализа факторов и механизмов их развития;	Эссе № 14,15,16 Реферат № Практическое задание №16, Вопросы на семинарских занятиях № 13, 14 Контрольные вопросы (экзамен) №13, 14	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	Знать: разностороннюю историческую информацию по концепциям стратегического управления персоналом в отечественной и мировой практике, а также методы анализа факторов и механизмов их развития;	Эссе № 21, 22 Реферат №29, 30 Практическое задание №3 Вопросы на семинарских занятиях №32,33 Контрольные вопросы (экзамен) №30	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	Знать: разностороннюю историческую информацию по концепциям стратегического управления персоналом в отечественной и мировой практике, а также методы анализа факторов и механизмов их развития;	Эссе № 2, 3 Реферат № 6,7 Практическое задание №5,7 Вопросы на семинарских занятиях № 5 Контрольные вопросы (экзамен) №6, 7	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	Знать: разностороннюю историческую информацию по концепциям стратегического управления персоналом в отечественной и мировой практике, а также методы анализа факторов и механизмов их развития;	Эссе №1,2,3 Реферат №3,4 Практическое задание №1,4 Вопросы на семинарских занятиях №5,6 Контрольные вопросы (экзамен) №1,2,3	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания

Уметь	Уметь: формировать экономическую стратегию и тактику управления персоналом в соответствии со стратегическим планированием всех сторон функционирования организации;	Эссе № 14,15,16 Реферат № Практическое задание №15,17 Вопросы на семинарских занятиях №17,18 Контрольные вопросы (экзамен) №14,18	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение
	Уметь: формировать экономическую стратегию и тактику управления персоналом в соответствии со стратегическим планированием всех сторон функционирования организации;	Эссе № 1, 2,3 Реферат №4 Практическое задание №3 Вопросы на семинарских занятиях №1,2 Контрольные вопросы (экзамен) №5,6	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение
	Уметь: формировать экономическую стратегию и тактику управления персоналом в соответствии со стратегическим планированием всех сторон функционирования организации;	Эссе № 4, 19, 20 Реферат №5 Практическое задание №20 Вопросы на семинарских занятиях №5, 20 Контрольные вопросы (экзамен) №19	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение
	Уметь: формировать экономическую стратегию и тактику управления персоналом в соответствии со стратегическим планированием всех сторон функционирования организации;	Эссе № 1, 2, 3 Реферат № 4 Практическое задание №5 Вопросы на семинарских занятиях №1, 3 Контрольные вопросы (экзамен) №2, 3	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение

Типовые задания, нацеленные на оценку результатов обучения

Темы рефератов по дисциплине

- 1 Тенденции развития современных организаций.
- 2 Проблема харизматического лидерства в работах М. Вебера.
- 3 Проблемы взаимоотношения власти и ответственности в организации.
- 4 Эволюция управленческой мысли по отношению к проблемам организации.

- 5 Механизмы самоорганизации и самоуправления на предприятии.
- 6 Современные концепция управления человеческими ресурсами. Типы современных организационных структур.
- 7 Применение новых форм организации труда и мотивации в современных организациях.
- 8 Личность работника с точки зрения организационного поведения.
- 9 Возможности и ограничения ОП с прогностической точки зрения.
- 10 Роль «Окна Джохари» в работе менеджера над собой.
- 11 Национальные культуры и их влияние на ОП.
- 12 Роль психологического контракта в управлении эффективностью индивида.
- 13 Основные факторы-мотиваторы в современной жизни.
- 14 Изменения в психологии работника и восприятии его работодателем в течение двух последних веков.
- 15 Приемы воздействия на сотрудника, применяемые в ОП.
- 16 Наиболее приемлемый для России тип организационной (корпоративной) культуры.
- 17 Групповая динамика и командообразование – что мешает добиться совершенства?
- 18 Как влияет психотип работника на его производственную деятельность ?

Темы эссе по дисциплине

1. Необходимость ревизии классических функций и принципов управления в современном менеджменте.
2. Пути возникновения и развития новых типов организационной культуры.
3. Влияние инструментария Э. Мэйо и возможности его развития в начале XXI века.
4. Пути разрешения производственных организационных конфликтов во второй половине XX века.
5. Возможности современных организаций по обогащению труда работников.
6. Корпоративная культура – что мешает довести ее до совершенства?
7. Зачем необходимо обогащение труда на современных предприятия?
8. Проблемы самореализации личности в современном мире.
9. Групповые формы организации труда: отечественный опыт и связанные с этим трудности.
10. Психотип сотрудника: что можно сделать и может ли он сам повлиять на свое поведение.
11. Причины конфликтных ситуаций в организации.

Список практических заданий по дисциплине

1. Опишите достоинства и недостатки ОП в России.
2. Составить программу самосовершенствования работника для повышения его личной эффективности.
3. Определить ряд показателей, характеризующих оптимальный социально - психологический климат трудового коллектива.
4. Составить 3 варианта мотивации сотрудника, исходя из его личностных особенностей.
5. Опишите (составьте) портрет идеального лидера организации.
6. Опишите портрет идеальной группы (команды).

Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

1. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?
 - а) состояние здоровья
 - б) властность+
 - в) самоуверенность+
 - г) внешность
2. Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)?
 - а) межгрупповые
 - б) межличностные
 - в) все ответы верны+
 - г) между личностью и группой
3. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?
 - а) конфликтность
 - б) лидерство+
 - в) полномочия
4. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?
 - а) индивидуалистические организации
 - б) эдхократические организации+
 - в) партисипативные организации

г) корпоративные организации

5. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?

а) Альберт Бандура

б) Элтон Мэйо+

в) Джордж Келли

6. Что такое мотивация?

а) достижение личных целей через достижение общих целей

б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации+

в) достижение желаемого результата

7. Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?

а) конфликт

б) фрустрация

в) стресс+

8. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?

а) организационный дизайн

б) организационная культура

в) организационная структура+

9. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?

а) партисипативные организации

б) адхократические организации

в) индивидуалистические организации

г) корпоративные организации+

10. Что является наилучшей формой преодоления конфликта?

- а) через стратегию приспособления
- б) через стратегию игнорирования
- в) через стратегию окончательного решения+
- г) через стратегию компромисса

11. Что является источниками групповой эффективности?

- а) организационная культура
- б) навыки
- в) групповые нормы+
- г) роли+

12. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

- а) В низкой дисциплине в коллективе
- б) В отсутствии авторитета у руководителя
- в) В перегрузке официальных каналов связи
- г) В неформальной структуре организации+
- д) В демократическом стиле руководства

13. Определите для каких компаний характерна дивизиональная структура организации:

- а) Для любых компаний
- б) Крупных, диверсифицированных компаний+
- в) Компаний, работающих на нескольких различных рыночных сегментах+
- г) Средних, специализированных компаний

14. Что делает функциональный конфликт?

- а) дает дополнительную информацию, полезную для принятия решений+
- б) затрудняет удовлетворение потребностей отдельной личности
- в) делает процесс принятия решений более эффективным+

15. Какие формы имеет власть?

- а) коммерческая власть
- б) законная власть+
- в) власть, основанная на принуждении+

16. Что присуще харизматическому лидеру?

- а) обещание вознаграждения
- б) использование законной власти
- в) уверенность в себе и своих подчиненных+

Примерные вопросы к экзамену

1. Источники организационного поведения
2. Методологические проблемы организационного поведения
3. Особенности восприятия
4. Управление впечатлением
5. Психологические защиты
6. Система ценностей и роль этики в поведении предпринимателя
7. Природа и формирование установок
8. Роль установок в поведении человека
9. Иерархия потребностей А.Маслоу: значение и ограничения
10. Содержательные теории мотивации
11. Процессуальные теории мотивации
12. Теория ожиданий В.Врума
13. Понятие о качестве трудовой жизни
14. Подходы к индивидуальному научению
15. «Большая пятерка» и ее роль в оценке персонала
16. Типология источников власти
17. Понятие о лидерстве
18. Управленческая решетка Блейка-Моутон
19. Понятие о стиле лидерства
20. Ситуационная теория лидерства Херси-Бланшара
21. Коммуникация как процесс с обратной связью
22. Источники коммуникативных шумов и способы их подавления
23. Организационные коммуникации
24. Корпоративная культура и ее структура
25. Функции корпоративной культуры
26. Способы формирования корпоративной культуры
27. Понятие о проектировании рабочего места

самостоятельной работы

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

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

Основные *приемы* можно свести к следующим:

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

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

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

Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап – чтение. Первый раз целесообразно прочитать

книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения; выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т.д. Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Важная роль принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее.

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

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

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

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

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

Регламент озвучивания реферата – 7-10 мин.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Список использованных источников и литературы.

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

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

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

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

Обзорно-информационный реферат. Разновидностями такого реферата могут быть:

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

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

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

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

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

Критерии оценки:

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

Важной частью самостоятельной работы студента является написание эссе.

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

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

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

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

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

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

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

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

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

Эссе по содержанию бывают:

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

Признаки эссе

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

1. Небольшой объем.

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

2. Конкретная тема и подчеркнута субъективная ее трактовка.

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

3. Свободная композиция - важная особенность эссе.

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

4. Непринужденность повествования.

Автору эссе важно установить доверительный стиль общения с читателем; чтобы быть 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 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. 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 рожаемости, не смог критически осмыслить поставленную проблему и отобрать необходимый материал.

Коллоквиум

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

Критерии оценки участия студента в коллоквиуме:

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

Критерии оценки ответов на вопросы зачета:

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

Критерии оценки ответов на вопросы экзамена:

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

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

Обоснование балльной системы оценки

Балльная структура оценки

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

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

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

Подготовка эссе – **10 баллов**

Подготовка реферата – **15 баллов**

Разбор кейсов – **8 баллов**

Практическое задание – **15 баллов**

Внутрисеместровая аттестация (внутрисеместровое тестирование) – 20 баллов

Итоговое испытание (зачет/экзамен)– 40 баллов

Шкала перевода баллов в традиционную шкалу оценки

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

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

В балльно-рейтинговой системе 1 кредит соответствует 50 баллам.

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

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

z — сумма набранных баллов студентом (%).

x — трудоемкость каждой учебной дисциплины (балл);

y — сумма набранных баллов студентом (балл).

Экзамен:

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

Зачет:

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

7. Ресурсное обеспечение:

7.1. Перечень основной и дополнительной литературы

А. Основная литература.

№	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	Барков С. А. и др. ; под ред. С. А. Баркова	Организационное поведение : у Организационное поведение : учеб. и практикум для акад. бакалавриата / учеб. и практикум для акад. бакалавриата	М. : Юрайт	2017
2	Т. П. Хохлова	Хохлова, Татьяна Петровна (). Организационное поведение (теория менеджмента: организационное поведение). Практикум : учеб. пособие	М. : Магистр : ИНФРА-М,	2015
3				
4	Келтнер Д.	Парадокс власти: Как обретают и теряют влияние Основы менеджмента	КоЛибри	2016
5				

Б. Дополнительная литература.

№	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	Жданкин Н.А.	Мотивация персонала: измерение и анализ	ФиннпрессПитер	2018
2	Чанько А.Д.	Команды в современных организациях	СПб.: Высшая школа экономики	2011
3	Маслоу А. Х.	Мотивация и личность	Питер	2016
4	Лютенс	Организационное поведение	Питер	1999
5	Шермерорн	Организационное поведение	М.: Питер,	2004

В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

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

Ломоносова

- www.cbr.ru – сайт Центрального Банка
 - www.minfin.ru – сайт Министерства финансов РФ.
 - www.government.ru – сайт Правительства РФ.
 - www.ecsocman.edu.ru – портал по социологии, экономике и менеджменту.
 - www.socionet.ru - портал по общественным наукам
 - www.gks.ru – официальный сайт Росстата РФ.
 - <https://khabarovsk.hh.ru/article/303224> - НН.ru «Digital-словарик для HR».
 - <https://www.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html> - Deloitte Global Human Capital Trends.
- Информационные данные Госкомстата, Государственного таможенного комитета, коммерческих и государственных компаний, полученные через поисковые системы Yandex, Rambler, Google, Mail— Сайты маркетинговых и коммуникационных агентств и др.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

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

9. Язык преподавания: русский.

10. Преподаватель: к.э.н., доцент Скосарев С.А.

11. Автор программы: к.э.н., доцент Скосарев С.А.