

Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВО «РАП»)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Е.Е. Ермакова
«19» _____ 2016 г.

Кафедра: Экономическая теория, мировая экономика, менеджмент и предпринимательство
(название кафедры)

Авторы: Репкина О.Б., д.э.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

(наименование учебной дисциплины)

Направление: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность: Государственное и муниципальное управление

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

<p>Одобрена на заседании Ученого Совета АНО ВО «РАП»</p> <p>Протокол № 2 от «18» февраля 2016 г.</p>	<p>Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом»</p> <p>Протокол № 2 от «16» февраля 2016 г.</p>
--	--

Москва 2016 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «Теория организации и организационное поведение». Изучение дисциплины ставит своей целью освоить основные положения теории организации и поведенческий подход к менеджменту.

Задачи дисциплины.

Задачами дисциплины являются: формирование базовых теоретических представлений об организации и природе организационного поведения; выявление основных проблем организационного поведения и подходы к их решению; освоение методов исследования организационного поведения.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты
ПК- 2	– владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти, принципы групповой динамики и формирования команды Уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК- 9	– способностью осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации	Знать: теоретические основы управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, принципы формирования команд, принципы организационных коммуникаций Уметь: организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации Владеть: способностью осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации

2.1. Формируемые компетенции по разделам дисциплины

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть, понимать)
Тема 1 Методологические основы теории организации.	Предмет теории организации. Место теории организации в структуре управленческих наук. Основные направления развития теории организации. Разновидности организаций. (Социальные организации. Хозяйственные организации.)	ПК-2, ПК-9	Знать: методологические основы теории организации. Уметь: определять основные направления развития организации. Владеть: быть ознакомленным с взаимосвязью теории организации и управления.
Тема 2 Законы и принципы организации как системы.	Законы организации. Закон синергии; закон информированности - упорядоченности; закон самосохранения; закон единства	ПК-2, ПК-9	Знать: законы и принципы организации. Уметь: определять сущность законов и принципов организации. Владеть: практикой применения

	анализа /синтеза/; закон развития; законы композиции и пропорциональности; специфические законы социальной организации; принципы статической организации; принципы динамической организации; принципы рационализации		законов и принципов организации .
Тема 3 Проектирование организации.	Порядок (этапы) проектирования. Средства и методы проектирования.	ПК-2, ПК-9	<u>Знать:</u> теоретические аспекты проектирования организации. <u>Уметь:</u> применять средства и методы проектирования организации. <u>Владеть:</u> принципами проектирования организации.
Тема 4 Организационная культура.	Понятие. Типология организационных культур. Сущность и содержание основных стилей управленческой деятельности	ПК-2, ПК-9	<u>Знать:</u> теоретические аспекты организационной культуры. <u>Уметь:</u> формировать элементы организационной культуры. <u>Владеть:</u> возможностью реализовать принципы организационной культуры.
Тема 5 Теории поведения человека в организации	Модели организационного поведения: авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель.	ПК-2, ПК-9	<u>Знать:</u> теории поведения человека в организации. <u>Уметь:</u> определять необходимость принятия той или иной модели организационного поведения. <u>Владеть:</u> способностью моделировать нормы организационного поведения.
Тема 6 Личность и организация	Прогнозирование поведения с использованием содержательных и типологических подходов к личности.	ПК-2, ПК-9	<u>Знать:</u> факторы личности, влияющие на трудовую деятельность. <u>Уметь:</u> проводить анализ факторов личности, влияющих на трудовую деятельность. <u>Владеть:</u> способностью прогнозировать поведение личности в организации.
Тема 7 Коммуникативное поведение в организации	Коммуникативный процесс и его составные части. Основные виды коммуникаций. Способы, виды и барьеры общения. Коммуникативные явления и процессы.	ПК-2, ПК-9	<u>Знать:</u> понятие и функции коммуникативного поведения в организации. <u>Уметь:</u> реализовывать основные виды коммуникаций. <u>Владеть:</u> навыками коммуникативного поведения.
Тема 8 Мотивация и результативность организации	Мотивационные основы поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации и их использование для управления поведением персонала. Инструменты мотивации.	ПК-2, ПК-9	<u>Знать:</u> понятие и функции мотивации. <u>Уметь:</u> применять инструменты мотивации. <u>Владеть:</u> навыками составления структуры мотивации в организации.
Тема 9 Формирование группового поведения в организации	Понятие группы. Формирование группы. Факторы групповой эффективности. Групповые нормы. Групповое давление. Основные стадии формирования групп. Групповые роли. Теория социального интеракционализма Дж. Мида. Понятие социально-психологического климата. Признаки эффективной группы. Базовая модель организации. Организационная структура.	ПК-2, ПК-9	<u>Знать:</u> понятие и функции группового поведения в организации. <u>Уметь:</u> формировать групповое поведение в организации. <u>Владеть:</u> навыками формирования группового поведения в организации.

	Организационная культура. Особенности поведения организации на различных этапах ее жизненного цикла.		
Тема 10 Лидерство в организации	Лидерство и руководство. Теории лидерства. Теория лидерских качеств. Поведенческий подход. Стили руководства. Ситуационный подход. Адаптивный подход.	ПК-2, ПК-9	<u>Знать:</u> понятие и функции лидерства в организации. <u>Уметь:</u> применять различные подходы в управлении. <u>Владеть:</u> навыками лидерства в организации.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока Б1. «Дисциплины (модули)» - Б1.В.ОД.6 – очная форма обучения; Б1.В.ОД.1. – заочная форма обучения. Дисциплина участвует в формировании профессиональных компетенций организационно-управленческой и коммуникативной деятельности.

Дисциплины, изучаемые до «Теория организации и организационное поведение» – «Экономическая теория», «Теория управления». Дисциплины, изучаемые после – «Управление проектами», «Инновационный менеджмент». Материал дисциплины "Теория организации и организационное поведение" должен быть активно использован на дальнейших этапах обучения; в ходе освоения образовательной программ.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов		
	Всего по учебному плану	Семестры	
		№ 4	№3
Контактная работа (всего)	72		
В том числе:			
лекции (Л)	34	34	
практические (ПЗ) и семинарские (С) занятия	34	34	
Контроль самостоятельно работы (КСР):	4	4	
Самостоятельная работа (СРС):	63	63	
Виды промежуточной аттестации, контроль	9	экзамен	
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	144	144
	Зач. ед.	4	4

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Курсы
		2
Контактная работа (всего)	16	16
В том числе:		
лекции (Л)	6	6
практические (ПЗ) и семинарские (С) занятия	6	6

Контроль самостоятельно работы (КСР):		4	4
Самостоятельная работа (СРС):		119	119
Виды промежуточной аттестации, контроль		9	экзамен
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	144	144
	Зач. ед.	4	4

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах очная форма обучения заочная форма обучения					Формы контроля
	Л	ПЗ	КСР	СР	Всего	
Тема 1 Методологические основы теории организации.	4	3		6	13	
	1	-		11	12	
Тема 2 Законы и принципы организации как системы.	4	3		7	14	опрос
	1	1		12	14	
Тема 3 Проектирование организации.	-	4	1	6	14	
	1	-	1	12	14	
Тема 4 Организационная культура.	3	4		6	13	Контрольная работа
		1		12	13	
Тема 5 Теории поведения человека в организации	3	3		7	13	
	1	-		12	13	
Тема 6 Личность и организация	3	3		6	12	
	-	1		12	13	
Тема 7 Коммуникативное поведение в организации	4	4		6	14	
	1	-		12	13	
Тема 8 Мотивация и результативность организации	4	4	1	7	16	Доклады, рефераты
	-	1	1	12	14	
Тема 9 Формирование группового поведения в организации	3	3	1	6	13	
	1	1	1	12	15	
Тема 10 Лидерство в организации	3	3	1	6	13	Тестирование
	-	1	1	12	14	
					9	
					9	
	ВСЕГО: Очная форма	34	34	4	63	144
	Заочная форма	6	6	4	119	144

5.1. Практические занятия

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов очная ф.о. заочная ф.о.	Интерактивная форма
Тема 1 Методологические основы теории организации.	Тема 1 Методологические основы теории организации.	3 -	
Тема 2 Законы и принципы организации как системы.	Тема 2 Законы и принципы организации как системы.	3/3 1/1	Метод развивающей кооперации
Тема 3 Проектирование организации.	Тема 3 Проектирование организации.	4 -	
Тема 4 Организационная культура.	Тема 4 Организационная культура.	4/3 1/1	Мозговой штурм
Тема 5 Теории поведения человека в организации	Тема 5 Теории поведения человека в организации	3 -	
Тема 6 Личность и организация	Тема 6 Личность и организация	3 1	
Тема 7 Коммуникативное поведение в организации	Тема 7 Коммуникативное поведение в организации	4 -	
Тема 8 Мотивация и результативность организации	Тема 8 Мотивация и результативность организации	4/3 1/1	Обсуждение докладов, рефератов
Тема 9 Формирование группового поведения в организации	Тема 9 Формирование группового поведения в организации	3 1	
Тема 10 Лидерство в организации	Тема 10 Лидерство в организации	3/3 1/1	Мозговой штурм
ВСЕГО: Очная форма		34/12	
Заочная форма		6/4	

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего час.

<p>Тема 1 Методологические основы теории организации.</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2012 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014(biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2013(biblioclub.ru) 	<p>6 11</p>
<p>Тема 2 Законы и принципы организации как системы.</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2012 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014(biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2013(biblioclub.ru) 	<p>7 12</p>
<p>Тема 3 Проектирование организации.</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2012 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014(biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2013(biblioclub.ru) 	<p>6 12</p>
<p>Тема 4 Организационная культура.</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2012 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014(biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2013(biblioclub.ru) 	<p>6 12</p>
<p>Тема 5 Теории поведения человека в организации</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2012 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014(biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2013(biblioclub.ru) 	<p>7 12</p>

Тема 6 Личность и организация	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2012 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014(biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2013(biblioclub.ru) 	6 12
Тема 7 Коммуникативное поведение в организации	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2012 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014(biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2013(biblioclub.ru) 	6 12
Тема 8 Мотивация и результативность организации	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2012 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014(biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2013(biblioclub.ru) 	7 12
Тема 9 Формирование группового поведения в организации	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2012 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014(biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2013(biblioclub.ru) 	6 12
Тема 10 Лидерство в организации	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджмент: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru) 2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2012 (biblioclub.ru) 3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014(biblioclub.ru) 4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2013(biblioclub.ru) 	6 12
ВСЕГО: Очная форма		63
Заочная форма		119

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	<i>Перечень компетенций, формируемых дисциплиной</i>	
1	ПК-2, ПК-9	
2	<i>Этапы формирования компетенций</i>	
	<i>Название и содержание этапа</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>
	<u>Этап 1: Знать</u> критерии определения актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования	ПК-2, ПК-9
	<u>Этап 2: Уметь</u> проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования	ПК-2, ПК-9
	<u>Этап 3: Владеть</u> способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования и управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПК-2, ПК-9

7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Коды компетенций	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций			
			Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ПК-2	<p>Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти, принципы групповой динамики и формирования команды</p> <p>Уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p><u>Пороговый уровень:</u> Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p><u>Базовый уровень:</u> Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий
ПК-9	<p>Знать: теоретические основы управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, принципы формирования команд, принципы организационных коммуникаций</p> <p>Уметь: организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации</p> <p>Владеть: способностью осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации</p>	<p><u>Пороговый уровень:</u> Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <p>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p><u>Базовый уровень:</u> Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <p>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий

7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Оценивание результатов промежуточного контроля (экзамен)

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» - студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» - студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» - студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» - студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

Оценивание результатов письменного опроса на практическом занятии

«Отлично» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«Хорошо» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«Удовлетворительно» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«Неудовлетворительно» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

Оценивание результатов тестирования

«Отлично» – 80-100% правильных ответов.

«Хорошо» – 51-79% правильных ответов.

«Удовлетворительно» – 35-50% правильных ответов.

«Неудовлетворительно» – 34% и меньше правильных ответов.

Оценивание результатов эссе, докладов

В эссе должны быть изложены основные проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему.

Оценка эссе проходит по следующим критериям: самостоятельность выполнения, способность аргументировать положения и выводы, обоснованность, четкость, лаконичность, оригинальность постановки проблемы, уровень освоения темы и изложения материала (обоснованность отбора материала, использование первичных источников, способность самостоятельно осмысливать факты, структура и логика изложения).

7.4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

<i>Код компетенции</i>	<i>Этап формирования компетенции</i>	<i>Описание этапов формирования компетенций</i>	<i>Примерные оценочные средства</i>
1	2	3	4
ПК-2	Знать	основные теории мотивации, лидерства и власти, принципы групповой динамики и формирования команды	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методологические основы теории организации 2. Разновидности организаций 3. Законы и принципы организации как системы 4. Проектирование организации 5. Организационная культура 6. Субъекты организационной власти 7. Теории поведения человека в организации 8. Гендерные особенности поведения 9. Конституциональные, или общесоматические факторы поведения 10. Нейродинамические особенности индивида <p>Темы докладов к семинарским занятиям: Предмет теории организации. Место теории организации в структуре управленческих наук. Основные направления развития теории организации. Социальные организации. Хозяйственные организации. Закон синергии; закон информированности - упорядоченности; закон самосохранения; закон единства анализа /синтеза/; закон развития; законы композиции и пропорциональности; специфические законы социальной организации; принципы статической организации; принципы динамической организации; принципы рационализации Принципы проектирования. Требования, предъявляемые к проектированию. Порядок (этапы) проектирования. Средства и методы проектирования. Понятие. Типология организационных культур. Диалектика субъект-объектных отношений в сфере управления. Сущность и содержание основных стилей управленческой деятельности Базисные идеи о природе человека и организаций. Модели организационного поведения: авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель.</p> <p>Задания в тестовой форме Теории поведения человека в организации</p>

Задание 1. Для современных систем управления характерно то, что ядром любой организации являются ...

- ✓ **люди**
- ✓ структуры
- ✓ технологии
- ✓ задачи

Задание 2. Научное направление изучения социальных организаций с привлечением психологии, социологии называется ...

- ✓ **поведенческим**
- ✓ рационалистическим
- ✓ механистическим
- ✓ бюрократическим
- ✓ информационным

Задание 3. «Организационное поведение» образует социально-психологическую основу построения эффективной системы ...

- ✓ **управления**
- ✓ обеспечения
- ✓ производства
- ✓ финансирования

Задание 4. Показателями социально-экономической эффективности работы организации являются:

- ✓ **производительность**
- ✓ **дисциплина**
- ✓ **текучесть кадров**
- ✓ **удовлетворенность работой**
- ✓ политическая стабильность

Задание 5. Под организацией понимают союз двух и более людей, функционирующий ...

- ✓ **на постоянной основе**
- ✓ **для достижения общих целей**
- ✓ на случайной основе
- ✓ для достижения частных целей

Задание 6. Определите хронологическую последовательность научных школ:

1. научного управления
2. административная
3. психологии, человеческих отношений и поведенческих наук
4. науки управления (или количественная школа)

Задание 7. Организационное поведение стран различаются на основе следующих критериев отношения к:

- ✓ **индивидуализму/коллективизму**
- ✓ **власти**
- ✓ **рisku**
- ✓ **роли женщины**
- ✓ **собственности**
- ✓ заработной плате

Задание 8. Определите соответствие школы управления и её автора (основоположника):

1. научного управления — Ф. Тейлор
2. административная - А. Файоль
3. человеческих отношений — Э. Мэйо

Задание 9. По мнению Э. Мэйо менеджеры должны основное внимание уделять ...

- ✓ созданию благоприятных взаимоотношений в коллективе
- ✓ выделению функций управления
- ✓ стандартизации приемов труда
- ✓ стандартизации орудий труда
- ✓ повышению заработной платы

Задание 10. Бюрократическая система по Веберу должна обеспечить ...

- ✓ предсказуемость поведения
- ✓ точность
- ✓ порядок
- ✓ непрерывность
- ✓ неопределенность
- ✓ медлительность

ЛИЧНОСТЬ И ОРГАНИЗАЦИЯ

Задание 1. Личность – это конкретный человек, который ...

- ✓ воспринимается обществом определённым образом
- ✓ унаследовал совокупность психических особенностей
- ✓ наделён своеобразным социальным качеством
- ✓ психосоциальные качества
- ✓ общественно требуемый образец поведения

Задание 2. В истории развития организаций сложились типичные представления (стереотипа) о личности ... человек:

- ✓ «экономический»
- ✓ «психологический»
- ✓ «технологический»
- ✓ «этический»
- ✓ «информационный»

Задание 3. Определите соответствие наименования сегмента организационного поведения его особенностям:

1. ригористический – 1. подчинение служебному долгу
2. автономный – 2. свобода организационного маневра
3. мобилизационный – 3. психологическая готовность к работе
4. прессинговый – 4. подчиненность рабочим операциям

Задание 4. Для сангвиника характерны следующие характеристики:

- ✓ подвижность
- ✓ продуктивность
- ✓ душевное равновесие
- ✓ неуравновешенность

Задание 5. Для холерика характерны следующие характеристики:

- ✓ **порывистость**
- ✓ **неуравновешенность**
- ✓ **нетерпеливость**
- ✓ **высокая активностью**
- ✓ медлительность
- ✓ невозмутимость

Задание 6. Флегматик это человек:

- ✓ **спокойный**
- ✓ **уравновешенный**
- ✓ **медлительный**
- ✓ **неповоротливый**
- ✓ **невозмутимый**
- ✓ подвижный
- ✓ активный

Задание 7. Локус контроля - это устойчивая способность человека ...

- ✓ **контролировать ситуацию**
- ✓ **управлять изменениями**
- ✓ **отвечать за результаты деятельности**
- ✓ перекладывать ответственность

Задание 8. Догматизм — индивидуальная характеристика, отражающая ...

- ✓ **отсутствие сомнений в своей правоте**
- ✓ **неспособность к переосмыслению известного**
- ✓ **уверенность в правильности своих решений**
- ✓ способность к переоценке сделанного

Задание 9. Скорость научения зависит от ... субъекта

- ✓ **возраста**
- ✓ **уровня умственного развития**
- ✓ **интеллекта**
- ✓ национальности

Задание 10. Перечислите параметры черт личности, образующих пятифакторную модель

- ✓ **открытость опыту**
- ✓ **сознательность**
- ✓ **экстраверсия**
- ✓ **доброжелательность**
- ✓ **нейротизм (эмоциональная стабильность)**
- ✓ бессознательность

Задание 11. Индивидуальные оценки личности по параметрам «Большой Пятерки» остаются стабильными примерно после ... лет

- ✓ **30**
- ✓ 2
- ✓ 5
- ✓ 14

Коммуникативное поведение в организации

Задание 1. Перечислите последовательность этапов коммуникации:

1. формулирование смысла (значения) информации, и ее кодирование
2. передача послания
3. получение информации
4. восприятие послания получателем
5. интерпретация информации
6. ответ получателя

Задание 2. Основными элементами коммуникационной модели являются ...

- ✓ **отправитель**
- ✓ **получатель**
- ✓ **сообщение**
- ✓ **канал связи**
- ✓ посредник

Задание 3. Коммуникация - это передача ... с помощью символов

- ✓ **информации**
- ✓ **значения или смысла**
- ✓ эмоций
- ✓ действий

Задание 4. Невербальное послание - это информация, посланная без использования ...

- ✓ **слов**
- ✓ жестов
- ✓ мимики
- ✓ эмоций
- ✓ позы

Задание 5. Коммуникационная сеть – это соединение определенным образом участников общения с помощью ...

- ✓ **информационных потоков**
- ✓ **среды**
- ✓ **личных отношений**
- ✓ технических средств

Задание 6. Установите соответствие, что лежит в основе каждого типа коммуникативных барьеров:

1. личностные — 1. эмоции, системы ценностей и неумение слушать
2. семантические — 2. многообразие значений используемых символов
3. информационные – 3. переизбыток информации или невозможность её обработать
4. физические— 4. помехи, возникающие в материальной среде

Задание 7. Коммуникационный стиль руководителя «открытия себя» характеризуется ...

- ✓ **высокой степенью открытости**
- ✓ **низким уровнем обратной связи**
- ✓ низким уровнем открытости
- ✓ максимальной обратной связью

Задание 8. Руководитель с «ближним окружением» предпочитает обычно следующие типы коммуникации ...

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ непосредственное ✓ устное ✓ доверительное ✓ опосредованное ✓ письменное <p>Задание 9. Интеракция представляет собой ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ взаимодействие и воздействие людей ✓ обмен знаниями, идеями ✓ обращение к информации ✓ прием сообщения <p>Задание 10. Перцепция проявляется через восприятие, понимание и оценку людьми ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ других людей ✓ самих себя ✓ групп ✓ социальных обществ ✓ технических систем
Уметь	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p>Темы эссе к семинарским занятиям:</p> <p>Анализ факторов личности, влияющих на трудовую деятельность. Темперамент. Характер. Психологические типы людей. Способности. Ценности. Удовлетворенность работой. Прогнозирование поведения с использованием содержательных и типологических подходов к личности.</p> <p>Коммуникативный процесс и его составные части.</p> <p>Основные виды коммуникаций</p> <p>Способы, виды и барьеры общения.</p> <p>Коммуникативные явления и процессы.</p> <p>Рефлексия</p>
Владеть	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации	<p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методологические основы теории организации 2. Разновидности организаций 3. Законы и принципы организации как системы 4. Проектирование организации 5. Организационная культура 6. Субъекты организационной власти 7. Теории поведения человека в организации

		<p>групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>8. Гендерные особенности поведения 9. Конституциональные, или общесоматические факторы поведения 10. Нейродинамические особенности индивида 11. Способности и опыт, цели и ценностные ориентации индивида 12. Коммуникативное поведение в организации</p>
ПК-9	Знать	<p>теоретические основы управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, принципы формирования команд, принципы организационных коммуникаций</p>	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Содержательные теории мотивации. 2. Процессуальные теории мотивации. 3. Прикладные аспекты мотивации. 4. Формирование группового поведения в организации 5. Анализ и конструирование организации. 6. Управление поведением организации. 7. Принципы и правила эффективного управления поведением организации 8. Лидерство в организации. 9. Изменения в организации. 10. Персональное развитие в организации. 11. Управление нововведениями в организации. 12. Основные принципы преодоления сопротивления персонала 13. Поведенческий маркетинг <p>Темы докладов к семинарским занятиям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивационные основы поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации и их использование для управления поведением персонала. Инструменты мотивации. Мотивационные программы. 2. Понятие группы. Формирование группы. Факторы групповой эффективности. Теория поля и групповой динамики К. Левина. 3. Групповые нормы. Групповое давление. Основные стадии формирования групп. Групповые роли. Теория социального интеракционализма Дж. Мида. Понятие социально- психологического климата. Признаки эффективной группы. <p>Задания в тестовой форме Мотивация и результативность в организации Задание 1. Мотивация — это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ личных целей ✓ целей организации ✓ удовлетворения в работе ✓ высокого материального положения

			<p style="text-align: center;">✓ исключительно личных целей</p> <p>Задание 2. Определите соответствие названия группы теорий мотивации их содержанию: 1. содержательные - 1. идентификация внутренних побуждений (потребностей) личности 2. теории «поля» - 2. изучение влияния среды обитания и организационной культуры на формирование мотивационной структуры 3. процессуальные - 3. изучения того, как ведут себя люди</p> <p>Задание 3. Потребность — это осознанная необходимость в ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ материальных благ ✓ культурных благ ✓ социальных ценностях ✓ духовных ценностях ✓ мотивах <p>Задание 4. Перечислите очерёдность этапов механизма мотивации ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. потребность 2. мотив 3. цель 4. деятельность 5. результат <p>Задание 5. Определите иерархию потребностей по А. Маслоу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. физиологические 2. безопасности и защищённости 3. принадлежности и причастности 4. признания и самоутверждения 5. самовыражения <p>Задание 6. Определите соответствие автора теории и особенностей удовлетворения потребностей</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. А. Маслоу – 1. по иерархии снизу вверх 2. К. Альдерфер – 2. по иерархии снизу вверх и обратно 3. Д. Мак-Клелланд – 3. совершенствование иерархии потребностей (приобретение и развития новых) 4. Ф. Герцберга – 4. существование мотиваторов и факторов гигиены заменить в пособии <p>Задание 7. Мотив — это осознанное индивидом побуждение к ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ определённому поведению ✓ деятельности ✓ потребности ✓ цели <p>Задание 8. Перечислите группы теорий процесса мотивации:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ожидания ✓ постановки целей ✓ равенства ✓ партисипативного управления ✓ определения способов ✓ независимости
--	--	--	--

		<p>Задание 9. На существенное повышение результативности труда влияет:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ мотивация ✓ квалификация ✓ способности работника ✓ участие в постановке целей ✓ увеличение зарплаты ✓ тотальный контроль <p>Задание 10. Определите основного автора(ов) теории процесса мотивации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. теория ожидания - 1. Виктор Врум 2. теория постановки целей – 2. Эдвин Лок 3. теории равенства (справедливости) - 3. Стейси Адамс 4. концепция партисипативного управления – 4. группа авторов из США <p>Задание 11. Определите этапы процесса теории постановки целей:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. осознание и оценивание события (окружения) 2. определение цели 3. осуществление определенных действий (поведения) 4. достижение определенного результата 5. получение удовлетворения <p>Задание 12. Определите основные особенности теории процесса мотивации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. теория ожидания – 1. поведение определяется представлением о возможном развитии событий 2. теория постановки цели - 2. значение придается участию в формулировке цели 3. теории равенства (справедливости) - 3. человек сравнивает оценки действий себя и других 4. концепция партисипативного управления - 4. человек проявляет заинтересованность в том, как организована его работа <p>Формирование группового поведения в организации</p> <p>Задание 1. Перечислите последовательные этапы развития группы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. стадия формирования 2. внутригрупповой конфликт 3. обеспечение сплоченности группы 4. стадия наивысшей работоспособности 5. заключительная стадия (для временных групп) <p>Задание 2. Группа как подсистема организации, определяется следующими ее условиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ стратегией развития организации ✓ организационной структурой ✓ формально установленными нормами и правилами ✓ имеющимися ресурсами ✓ системой премирования ✓ национальной культурой <p>Задание 3. Личностные качества членов группы такие как ... повышают эффективность её деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ коммуникабельность ✓ независимость ✓ самостоятельность
--	--	--

			<ul style="list-style-type: none">✓ властолюбие✓ стремление доминировать✓ страх✓ недоверие✓ подозрительность <p>Задание 4. Под структурой группы понимаем следующие компоненты:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ формальное лидерство✓ роли✓ нормы✓ статус✓ размер✓ состав✓ возраст <p>Задание 5. Группа — это союз двух и более людей, объединившихся вместе, чтобы ...</p> <ul style="list-style-type: none">✓ достичь конкретных целей✓ удовлетворить социальные потребности✓ общаться✓ изолироваться <p>Задание 6. Социальная группа — это тип социальной общности людей, со следующими признаками:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ общими целями и задачами✓ внутренней организацией✓ групповыми ценностями✓ обособления✓ стремлением к устойчивости;✓ закреплением традиций, символики✓ нестабильностью <p>Задание 7. Для неформальных групп характерно то, что они ...</p> <ul style="list-style-type: none">✓ создаются спонтанно членами организации✓ имеют неписанные правила и нормы поведения✓ организованны (есть иерархия, лидеры и задачи)✓ создаются по распоряжению руководства <p>Задание 8. Автором деления малых групп на формальные и неформальные является ...</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Э. Мэйо✓ Ф. Тейлор✓ С. Адамс✓ К. Левин <p>Задание 9. Для «референтной группы» характерно то, что она ...</p> <ul style="list-style-type: none">✓ может быть вообразимой✓ выступает как источник эталонных норм или правил✓ оказывает прямое или косвенное воздействие✓ обязывает к членству✓ чужая и безразличная для человека✓ человек её отрицает и отвергает
--	--	--	--

			<p>Задание 10. Групповые ценности определяют как ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ набор стандартов и критериев, которым человек следует в своей жизни ✓ положительные нормы ✓ нормативную базу морали ✓ механизм соблюдения норм <p>Задание 12. Формы взаимодействия человека с группой могут проявляться в виде ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ кооперации ✓ слияния ✓ конфликта ✓ независимости <p>Анализ и конструирование организации</p> <p>Задание 1. Формальная организация включает в себя следующие основные элементы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ разделение труда ✓ коммуникации ✓ различные регуляторы ✓ внепроизводственные роли <p>Задание 2. К важнейшим особенностям формальной организации относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ рациональность ✓ безличность ✓ одномерность ✓ самоорганизация <p>Задание 3. Для неформальных групп характерно то, что они ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ малочисленны ✓ стихийно возникают ✓ солидарны ✓ имеют общий интерес ✓ строго регламентированы <p>Задание 4. По ориентации на человека различают следующие типы организаций ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ корпоративные ✓ индивидуалистские ✓ трестовые ✓ синергетические <p>Задание 5. Для корпоративной организации характерными чертами являются ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ замкнутость ✓ централизация ✓ авторитарность ✓ открытость <p>Задание 6. Предпроектное обследование имеет целью определение ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ исходных данных ✓ состава работ оргпроектирования ✓ объема оргпроектирования ✓ сроков оргпроектирования ✓ технологий работ
--	--	--	--

			<p>Задание 7. В ходе предпроектного обследования осуществляется первоначальное ознакомление ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ со структурой и штатами ОУ ✓ со структурой службы ДОУ ✓ с организацией документооборота ✓ с уровнем механизации и автоматизации ✓ с условиями труда и отдыха ✓ с нормами выработки <p>Задание 8. Для создания организации применяют следующие методы проектирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ аналога ✓ интуиции ✓ системный ✓ нормативный ✓ моделирования ✓ программно-целевой ✓ балансовый <p>Задание 9. Определите последовательность этапов оргпроектирования</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. выбор рационального варианта разделения труда 2. определяют содержание труда 3. организация рабочих мест и процессов 4. проектирование условий труда 5. формируются требования к исполнителю 6. разработкой норм <p>Задание 10. Организации, построенные на принципе участия работников в управлении, принято называть ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ партисипативными ✓ эдхократическими ✓ корпоративными ✓ синергетическими ✓ патриархальными <p>Задание 11. Наивысшим образом в эдхократических организациях оценивается ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ компетентность ✓ свобода в действиях работников ✓ централизация ✓ бюрократизм
--	--	--	---

<p>Уметь</p>	<p>организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации</p>	<p>Темы эссе к семинарским занятиям: Подходы к анализу организации: формальный и неформальный. Организационная структура. Исследование организационной культуры. Социометрические исследования. Факторы проектирования организаций. Базовая модель организации. Организационная структура. Организационная культура. Особенности поведения организации на различных этапах ее жизненного цикла. Лидерство и руководство. Теории лидерства. Теория лидерских качеств. Поведенческий подход. Стили руководства. Ситуационный подход. Адаптивный подход. Понятие изменений и нововведений. Политика организации в отношении изменений. Варианты политики внедрения изменений в коллективе. Поведенческие типы, участвующие в инновационном процессе. «Силовое поле» нововведений. Инновационная теория Д.Грейсон, К.О'Делл. Причины психологических барьеров к нововведениям. Формы сопротивления изменениям. Инновационные управленческие коммуникации. Принципы управления сопротивлением организационным изменениям</p>
<p>Владеть</p>	<p>способностью осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации</p>	<p>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сопротивление в организации. 2. Конфликт в организации и его последствия. 3. Организационное поведение и организационная культура. 4. Формирование группового поведения в организации 5. Анализ и конструирование организации. 6. Управление поведением организации. 7. Принципы и правила эффективного управления поведением организации 8. Лидерство в организации. 9. Изменения в организации. 10. Персональное развитие в организации. 11. Управление нововведениями в организации. 12. Основные принципы преодоления сопротивления персонала 13. Поведенческий маркетинг <p>Организационное поведение в системе международного бизнеса</p>

7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых в при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

Промежуточная аттестация. Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: устный (в форме постановки контрольных вопросов на семинарских занятиях); письменный блиц-опрос на знание основных понятий по темам семинарских занятий (не более 15 мин);

- решение заданий в тестовой форме;

- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

Опросы. Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные блиц-опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.).

Письменные опросы в расширенных временных рамках целесообразно применять в целях проверки усвоения значительного объема учебного материала, например, во время проведения зачета.

Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

Решение заданий в тестовой форме проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

Семинарские и практические занятия являются одними из основных видов учебных занятий и предназначены для углубления знаний, полученных при изучении лекционного материала, формирования умений и навыков.

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблемных вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность обучающихся и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций:

- познавательно-обучающая;
- развивающая;
- ориентирующе-направляющая;
- активизирующая;
- воспитательная;
- организующая;
- информационная.

Выполнение **практических заданий** служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке магистра важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Формы проведения практических занятий:

- *Заслушивание и обсуждение докладов*, предварительно подготовленных обучающимися (как индивидуально, так и коллективно) в ходе самостоятельной работы. В качестве темы доклада может быть выбран вопрос к соответствующей теме практического занятия.

Во вводной части занятия необходимо проверить наличие обучающихся и их готовность к занятию, объявить тему, цели и учебные вопросы занятия.

Далее следует предоставить слово соответствующему докладчику. Продолжительность доклада – 10-15 минут. После доклада рекомендуется предоставить возможность обучающимся задать вопросы докладчику, а при необходимости – внести свои добавления и уточнения,

ответить на возникшие у аудитории вопросы. После этого следует провести разбор доклада и дать оценку докладчику (докладчикам), исходя из следующих критериев:

I. Оценка структуры доклада:

- наличие поставленной проблемы;
- логичность изложения;
- наличие необходимых структурных частей (вступление, основная часть, заключение) и их полнота;
- наличие анализа использованной литературы.

II. Оценка содержания доклада:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия поставленной проблемы;
- наличие примеров, многообразия концепций (отечественных и зарубежных);
- полнота аргументации и обоснованность выводов;
- наличие у докладчика собственной позиции по данной теме.

В заключительной части занятия следует отметить наиболее активных обучающихся, полноту и качество отработки учебных вопросов, степень достижения поставленных учебных целей. Затем необходимо дать рекомендации по более полному и эффективному изучению вопросов и освоению доступного им массива литературы научного и публицистического профиля.

– *Метод развивающейся кооперации.* Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

– *Мозговой штурм.* Наиболее свободная форма дискуссии, позволяющей быстро включить в работу всех членов учебной группы. Используется там, где требуется генерация разнообразных идей, их отбор и критическая оценка.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Текущий контроль уровня знаний и умений обучающимся необходимо осуществлять путем тестирования, как во время практических занятий, так и в ходе индивидуальной работы.

Достижение воспитательных целей на занятиях необходимо осуществлять личным примером, высокой требовательностью и строгим выполнением задач дисциплины, с одной стороны, и максимально - возможной помощью в усвоении наиболее сложных разделов и тем, - с другой.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

1. Менеджмент: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015 (biblioclub.ru)

2. Коробко В.М. Теория управления: Юнити-Дана, 2012 (biblioclub.ru)

8.2. Дополнительная литература

3. Акулов А.О. Парадигмы и методы современного менеджмента: уч. пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014(biblioclub.ru)
4. Баранов В.В., Зайцев А.В., Соколов С.Н. Исследование систем управления: уч. пособие. – М. Альпина Паблишер, 2013(biblioclub.ru)

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<http://biblioclub.ru> -электронная библиотека.

<http://ecsocman.hse.ru> – Федеральный образовательный портал – ЭСМ;

<http://www.inion.ru> – ФГБУН Институт научной информации по общественным наукам РАН;

<http://www.ispriras.ru/> – Институт социально-политических исследований РАН;

<http://soc.lib.ru> – электронные библиотеки;

<http://fom.ru> – Фонд Общественное Мнение;

Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

Подготовка к семинару

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к семинару можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к семинару рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

В начале семинара студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные

явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ. Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Как работать с рекомендованной литературой

При работе с текстом целесообразно сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение должно сопровождаться записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

План – это схема прочитанного материала, краткий перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Как работать над конспектом после лекции

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить опiski, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на

вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом, подлежит безусловному выполнению. Из-за потери логической связи как внутри темы, так и между ними материал учебной дисциплины перестает восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные указания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ранее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Самостоятельная работа данного вида должна выдвигать требования анализа незнакомых студентам ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания. В практике вузовского обучения в качестве самостоятельной работы чаще всего используются домашние задания, отдельные этапы лабораторных и семинарско-практических занятий, написание рефератов, курсовое и дипломное проектирование.

Методические рекомендации по написанию студентами эссе:

Эссе в дословном переводе означает – опыт, очерк. Это форма представления письменного материала, отличительным признаком которой является сочетание глубины и актуальности рассматриваемой проблемы с простым и искренним (личностным) тоном ее изложения.

Целесообразность использования этой формы самостоятельной работы в процессе обучения подтверждается, прежде всего, тем, что она позволяет формировать и развивать у студентов *навык выработки суждения*, что является одним из основных критериев оценки качества специалиста. Использование формы эссе дает возможность преподавателям выявлять способность и умение студентов излагать изученный материал своими словами, оценивать уровень понимания и усвоения ими полученной информации. Студенты получают возможность в свободном, доступном для них стиле высказать свое мнение о предмете.

Использование эссе как одной из форм представления результатов самостоятельной работы студентов должно основываться на следующих **методических позициях и требованиях:**

- форма эссе дает возможность студенту *высказываться* свободно и открыто, указывать на нечетко или непонятно сформулированные позиции, противоречия, замеченные при ознакомлении с тем или иным источником информации. При этом критика должна быть аргументированной и конструктивной, т.е. - носить созидательный характер;
- форма эссе *вполне допускает* заблуждение, высказывание ошибочной и, даже, заведомо неверной точки зрения (как известно, это условия появления новых и оригинальных идей);

- в эссе должна быть высказана *собственная* точка зрения студента, его согласие или несогласие с имеющимися позициями и высказываниями по данному вопросу, эссе *не должно быть простым изложением* полученных сведений;

- в эссе должны иметь место *сопоставление и оценка* различных точек зрения по рассматриваемому вопросу;

- в эссе должно быть *сведено до минимума или исключено дословное переписывание* литературных источников, материал должен быть изложен *своими словами*;

Методические рекомендации по проведению студентами реферативного обзора литературы

Реферативный обзор литературы осуществляется по итогам изучения наиболее актуальных тем курса или целого раздела и подразумевает составление отчета и представления его для проверки преподавателю.

Содержание реферативного обзора как формы самостоятельной работы студента представляет собой индивидуальные задания студентам, направленные на развитие у них навыков работы с периодическими изданиями.

Цель реферативного обзора - формирование системы навыков работы студента со специализированными периодическими изданиями и электронными ресурсами, которые являются источниками актуальной информации по проблемам изучаемой дисциплины.

Выполнение реферативных обзоров предполагает использование периодических изданий, а также аналитических статей, опубликованных на интернет-сайтах, освещающих теоретические и практические проблемы, вопросы отечественного и зарубежного опыта.

Задачи реферативного обзора как формы работы студентов состоят в развитии и закреплении следующих навыков студентов:

1) осуществление самостоятельного поиска статистического и аналитического материала по проблемам изучаемой дисциплины;

2) обобщение материалов специализированных периодических изданий;

3) формулирование аргументированных выводов по реферируемому материалу;

4) внесение собственных предложений по разрабатываемой теме;

5) четкое и простое изложение мыслей по поводу прочитанного.

Выполнение реферативных справок (обзоров) расширит кругозор студента и его знания по реферируемой проблеме, позволит более полно подобрать материал для будущей выпускной квалификационной работы.

Кафедра рекомендует студентам примерный перечень тем, по которым необходимо подготовить реферативные справки. Тематика реферативных справок периодически пересматривается с учетом актуальности и практической значимости исследуемых проблем.

Структура и содержание реферативного обзора.

Реферативный обзор на выбранную тему выполняется, как правило, по следующим периодическим изданиям за последние 1-2 года, а также с использованием аналитической информации, публикуемой на специализированных интернет-сайтах.

По каждой статье оформляется реферативная справка по следующему плану:

1. Автор (Ф.И.О.);
2. Название статьи или материала;
3. Проблема, которую рассмотрел автор в статье;
4. Актуальность проблемы;
5. Содержание проблемы;
6. Какое решение проблемы предлагает автор;
7. Прогнозируемые автором результаты;
8. Выходные данные источника (периодическое издание: название, год, месяц, страницы; адрес электронного ресурса).
9. Отношение студента к предложению автора.

Объем справки по одной статье с точным указанием названия статьи и источника составляет 1–2 страницы.

В заключительной части обзора студент дает короткое (0,5–1 страница) резюме обо всех отреферированных статьях.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВИЧНЫХ СИСТЕМ

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Справочно-правовая система «Гарант»
- Справочная правовая система «Консультант Плюс»
- 1С: Предприятие 8.2
- Портал электронного обучения distant.rusacad.ru
- Локальная сеть Академии «Интранет»

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

204 каб. - Кабинет экономики и управления – комбинированная учебная мебель, учебная доска, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран.

205 каб. - Компьютерный класс - ПК, интернет, учебная доска.

209 каб. - Кабинет информационных технологий - комбинированная учебная мебель, ПК, интернет, переносной видеопроектор, переносной экран, учебная доска.

206 каб. - Учебная аудитория - комбинированная учебная мебель, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран, учебная доска.

303 каб. - Поточная учебная аудитория – столы, кресла, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран.

401 каб. - Учебная аудитория – столы, стулья, учебная доска, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран, интернет.

105 каб. – Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья - столы, стулья, компьютер, интернет, учебная доска