

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГИ



А.А. Горбунов

25 мая 2018 г.

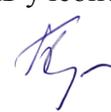
Кафедра «Сервис и туризм»

Автор Загурская Светлана Геннадьевна, к.э.н., доцент

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Теория менеджмента**

Направление подготовки:	<u>43.03.03 – Гостиничное дело</u>
Профиль:	<u>Гостиничная деятельность</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2018</u>

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 2 21 мая 2018 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">Б.И. Кретов</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p>Протокол № 12 15 мая 2018 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">Ю.М. Коробов</p>
---	--

Москва 2018 г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины «Теория менеджмента» является: формирование системы знаний о классических и современных подходах, составляющих основу менеджмента организации, теоретических знаний и практических навыков организаторского мышления, необходимых для анализа процессов и задач, решаемых в процессе управления, а также выработки навыков формирования организационной и управленческой структуры организаций; планирования деятельности организаций и подразделений; эффективного взаимодействия и управления людьми.

Задачами дисциплины являются:

? формирование системы знаний об исторических аспектах эволюции теории и практики менеджмента;

? формирование мышления, основанного на анализе управленческих решений с позиции организационных отношений;

? формирование понимания закономерностей организационного поведения на этапах: личность, группа, организация;

? формирование умениями работать с различными источниками информации по теории менеджмента, выделять закономерности и тенденции становления и развития теории и практики менеджмента;

? овладение навыками планирования деятельности организаций и подразделений; выявления скрытых резервов организации в области управления; совершенствования менеджмента компании на основе системного подхода, применение законов и принципов теории организации.

? овладение навыками формирования организационной и управленческой структуры организаций, организации работы исполнителей (команды исполнителей)

## **2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО**

Учебная дисциплина "Теория менеджмента" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

### **2.1. Наименования предшествующих дисциплин**

### **2.2. Наименование последующих дисциплин**

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Гостиничный менеджмент

2.2.2. Ивент-менеджмент

2.2.3. Стратегический менеджмент

### 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ОПК-2 способностью организовывать работу исполнителей	<p>Знать и понимать: ? исторические аспекты эволюции теории и практики менеджмента;  ? исторические результаты использования стандартных для различных времён и стран управленческих решений.  ? теорию организации и ее место в системе научных знаний;  ? институциональные подходы в теории организации  ? современные концепции управления;  ? сущность, виды, цели, задачи организации, законы, функции, методы, принципы управления организацией, показатели и критерии эффективности организации, подходы к устройству организации; факторы усложнения организационных взаимодействий;  ? закономерности организационного поведения на этапах: личность, группа, организация;  ? модели организационного развития  ? основы организационного проектирования  ? типы организационных структур организации;  ? основные принципы формирования организационных структур, этапы и методы реорганизаций организации;  ? показатели и критерии эффективности организационных структур  ? теоретические основы планирования и осуществления мероприятий;  ? подход к организационному поведению;  ? критериальную основу поведения личности;  ? модели организационного поведения менеджера организации: индивидуальности «большая пятерка»; граней; отклонений; текучести Билла Мобли;  ? модификацию организационного поведения (МОП), процесс и методы обучения поведению в организации;  ? типологию, уровни, функции организационной культуры;  ? процесс коммуникаций, его элементы, этапы  ? стиль руководства, технику, средства и модели руководства</p> <p>Уметь: ? работать с различными источниками информации по теории менеджмента;  ? выделять закономерности и тенденции становления и развития теории и практики менеджмента;  ? осуществлять анализ организационно-управленческих решений с учетом эволюции теории и практики менеджмента и с позиции организационных отношений и социальной значимости принимаемых решений  ? выделять свойства структуры, компоненты и формулу власти.  ? применять основные методологические принципы</p>

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
		<p>формирования организационных структур;  ? осуществлять оценку эффективности организационных проектов и корректировку организационных структур.  ? проектировать организационные структуры;  ? выделять принципы планирования и осуществления мероприятий,  ? формулировать миссия, цели организации; строить дерево целей;  ? выделять типы поведения человека в организации;  ? применять методы поддержания организационной культуры;  ? применять те или иные формы организационных и межличностных коммуникаций и учитывать их барьеры в конкретных ситуациях;</p> <p>Владеть: ? навыками нахождения организационно-управленческие решения с учетом эволюции теории и практики менеджмента и специфики организационных отношений и этапа жизненного цикла организации;  ? выявления скрытых резервов организации в области управления; совершенствования менеджмента компании на основе системного подхода, применение законов и принципов теории организации, ресурсов власти и тактика руководителя;  ? навыками планирования деятельности организаций и подразделений;  ? навыками формирования организационной и управленческой структуры организаций, организации работы исполнителей (команды исполнителей);  ? навыками проведения анализа и формирования организационных структур,  ? навыками проектирования организационных структур;  ? навыками управления коммуникациями в организации;  ? методами поддержания и управления и организационной культуры в организации</p>
2	ПК-12 готовностью к освоению теоретических основ проектирования функциональных процессов гостиниц и других средств размещения на основе применения современных технологий и методов проектирования	<p>Знать и понимать: основы организационного проектирования;  теоретические основы планирования и осуществления мероприятий;</p> <p>Уметь: осуществлять оценку эффективности организационных проектов и корректировку организационных структур различных средств размещения.</p> <p>Владеть: навыками проектирования организационных структур средств размещения</p>

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

##### 4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

##### 4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов		
	Всего по учебному плану	Семестр 1	Семестр 2
Контактная работа	78	39,15	39,15
Аудиторные занятия (всего):	78	39	39
В том числе:			
лекции (Л)	36	18	18
практические (ПЗ) и семинарские (С)	36	18	18
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	3	3
Самостоятельная работа (всего)	66	33	33
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	144	72	72
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	4.0	2.0	2.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК1, ПК2	ПК1, ПК2	ПК1, ПК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЗЧ, ЗаО	ЗЧ	ЗаО

### 4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	Раздел 1 Раздел 1	2		2		5	9	
2	1	Тема 1.1 ГЕНЕЗИС И РАЗВИТИЕ ЗАРУБЕЖНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ С ДРЕВНЕЙШИХ ВРЕМЕН ДО КОНЦА XIX 1.1. Истоки управленческой мысли (4-е тыс. до н.э. —V в.) Истоки и источники управленческой мысли. Идеи управления в трудах мыслителей Древнего Египта и Передней Азии. Разработка проблем управления в Древнем Китае. Взгляды на управление государственным хозяйством в Древней Индии. Разработка проблем управления в античных государствах (Древняя Греция, Древний Рим). Управленческая мысль в Ветхом Завете и Новом Завете	2		2		5	9	ПК1
3	1	Раздел 2 Раздел 2.	2		2		4	8	
4	1	Тема 2.1 УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МЫСЛЬ В РОССИИ (1X-XIX ВВ.) 1.2.1 Зарождение и становление управленческой мысли в России в (IX-XVIII вв.). Управленческая мысль в России XIX в. Источники и истоки зарождения ИУМ в России. «Русская Правда». О методах управления частным	2		2		4	8	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		хозяйством в «Домострое». Реформы Петра I как этап развития управленческой мысли. Основные направления ИУМ в России XIX в. Вклад государственных деятелей России в развитие идей управления							
5	1	Раздел 3 Раздел 3	2		2	2	4	10	
6	1	Тема 3.1 НОВАЯ И НОВЕЙШАЯ ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ 1.3.1 Западные школы управления XX в. Разработка научных основ управления в СССР Школа научного менеджмента Ф. Тейлора. Организация и принципы эффективности Х. Эмерсона. Административная школа А. Файоля. Школа человеческих отношений. Эмпирическая школа, или наука управления. Школа социальных систем. Новая школа науки управления. Ситуационный подход в управлении. Становление советской управленческой мысли в 20-е гг. XX в. Советская управленческая мысль в 30-50-е гг. XX в. развитие советской управленческой мысли в 1960-е годы. Разработка проблем управления в 70-90-е годы Контроль самостоятельной работы	2		2	2	4	10	ПК2
7	1	Раздел 4 Раздел 4	12		12/6	1	20	45/6	
8	1	Тема 4.1	12		12/6	1	20	45/6	ЗЧ, ПК2

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>Теория организации</p> <p>2.1.1. Теория организаций и ее место в системе научных знаний. Природа и сущность организации</p> <p>Возникновение теории организации как науки. Эволюция взглядов на организацию. Объект и предмет теории организации, взаимосвязи со смежными науками. Понятие системы, классификации систем. Организация как система. Социальные системы. Системный подход и системный анализ. Системные свойства организации. Организация как открытая система. Признаки классификаций организаций. Типология организаций. Социальные и хозяйственные организации</p> <p>Внутренняя и внешняя среда организационных отношений. Жизненный цикл организаций.</p> <p>2.1.2. Законы и принципы организации</p> <p>Общие понятия о зависимостях, закономерностях, законах организации. Законы организации и законы для организаций. Закон синергии. Условия возникновения и особенности синергетических процессов и синергетического эффекта. Закон самосохранения. Факторы гибкости, самосохранения и устойчивости организации. Закон и принципы развития.</p>							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>Закон информированности - упорядоченности. Общие сведения об управленческой информации. Характеристики управленческой информации. Обеспечение безопасности информации. Особенности закона информированности - упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Закон единства, его следствия и принципы выполнения. Методы управленческого анализа и синтеза организации. Закон композиции и пропорциональности. Философия гармонии. Специфические законы социальной организации. Взаимосвязь законов организации. Принципы статистической и динамической организации. Принципы приоритета, соответствия, рационализации. Принципы оптимизации деятельности людей.</p> <p>2.1.3. Управление функционированием организации Организация, планирование, координация, система контроля в организации. Организационная эффективность. Информационные технологии при управлении функционированием организации. Контроль самостоятельной работы</p> <p>2.1.4. Организационная</p>							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>культура</p> <p>Организационная культура, ее признаки и носители; механизмы формирования. Система методов поддержания культуры организации. Организационное поведение. Социальная ответственность организации.</p> <p>2.1.5. Коммуникация в организации</p> <p>Организационные коммуникации. Коммуникационный процесс. Формы и методы коммуникаций. Противоречия и их разрешение в организациях. Причины неудовлетворительного коммуникативного поведения организации.</p> <p>2.1.6 Анализ и формирование организационных структур управления</p> <p>Структурный подход к организации. Централизация и децентрализация. Основные типы организационных структур управления. Анализ и формирование организационных структур управления. Значение и задачи организационного проектирования. Основные методологические принципы формирования организационных структур. Оценка эффективности организационных проектов и корректировка организационных структур.</p> <p>Контроль</p>							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		самостоятельной работы							
9	2	Раздел 5 Раздел 5	4		4		9	17	
10	2	Тема 5.1 ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ 3.1.1. Организация, поведение, эффективность Сущность организации, ее виды. Цели и задачи организации. Поведение как категория. Причинность и взаимосвязь поведения личности, группы, организации. Эффективность деятельности организации, работы групп, индивида и их взаимосвязь. Конечный критерий эффективности организации ее выживание на рынке. Краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные критерии эффективности. Показатели эффективности. Временная модель эффективности. 3.1.2. Модели поведенческих отношений в организации Модель организации, основанная на теории систем. Модель участвующих сторон. Сетевая модель. Четыре типа отношений в организации: деловые (инструментальные) отношения, социо- эмоциональные отношения, отношения силы и зависимости, отношения при ведении переговоров. Противоречивость четырех типов отношений. Поведение и	4		4		9	17	ПК1

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		динамика групповых единиц							
11	2	Раздел 6 Раздел 6	4		4		6	14	
12	2	Тема 6.1 ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ 3.2.1. Основные характеристики личности, определяющие ее поведение. Особенности личности, определяющие ее поведение: природные свойства («большая пятерка» характеристик), возрастные психологические особенности; психические процессы, свойства и состояния. Эмоциональная сфера личности. Волевая сфера личности. Мотивационная сфера личности (потребности, мотивы, направленность, склонности, основные личностные диспозиции – тревожность, мотив достижения, мотив аффилиации, мотив власти, агрессия). Локус контроля. Факторы, влияющие на поведение личности в организации. Я-концепция личности, психологические механизмы защиты. Оценка и самооценка личности. 3.2.2 Установки личности Природа, функции и основные характеристики понятия «установки» в ОП. Компоненты установок. Функции установок: приспособления, защиты своего Я, выражение ценностных ориентации. Причины затруднений в изменении установок. Способы изменения	4		4		6	14	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>установок. Теория когнитивного диссонанса. Влияние установок личности на социально-психологический климат организации. Удовлетворенность трудом. Преданность организации. Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности. Ошибки атрибуции. Выученная беспомощность.</p> <p>3.2.3Рольное поведение в организации Сущность теории интеракционизма Дж. Мида. Социальные роли личности. Рольное поведение и ожидание индивида в организации. Рольные конфликты: конфликт «личность - роль», конфликт внутри роли, конфликт между ролями. Последствия и методы преодоления рольных конфликтов. Управление поведением личности для приведения в соответствие рольных поведения и ожиданий. Регламентация социальных ролей личности в организации. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления.</p>							
13	2	Раздел 7 Раздел 7	2		2/2	1	6	11/2	
14	2	Тема 7.1 ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ 3.3.1. Групповое поведение, групповые нормы поведения, конформизм Понятие и характеристики группы.	2		2/2	1	6	11/2	ПК2

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>Задачи и принципы формирования групп. Теории группообразования. Виды групп и факторы их создания. Условия достижения синергетического эффекта в группе. Межгрупповая динамика. Степень сплоченности группы, методы их определения Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности. Этапы формирования групп. Появление общественного мнения в группе Зависимость индивида от мнения большинства участников группы. Явление конформизма. Внутренний и внешний конформизм. Поведение личности в условиях группового давления.</p> <p>3.3.2. Природа формальных и неформальных групп, их виды Основные системные факторы функционирования формальных групп. Разновидности формальных групп. Рабочие группы как формы функционирования личности в организации. Принципы создания рабочих групп и роли отдельных личностей. Регламенты организационного поведения в рабочих группах. Опыт формирования рабочих групп в различных организациях. Команды в условиях современных организаций. Особенности самоуправляемых</p>							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		команд. Причины присоединения индивида к группе. Функции и виды, природа, преимущества, недостатки, особенности создания неформальных групп в организации, их влияние на эффективность деятельности организации.							
15	2	Раздел 8 Раздел 8	2		4/2		6	12/2	
16	2	Тема 8.1 ВЛАСТЬ И ПОЛИТИКА В ОРГАНИЗАЦИИ 3.4.1. Власть и авторитет Понятия власти и авторитета. Свойства и формула власти. Авторитет и его виды. Структура, компоненты власти. Ресурсы власти. Основания, виды и механизм власти. Основания и виды власти. Централизация, децентрализация и делегирование власти. Модификации власти. 3.4.2. Микрополитика в организации Политика в организации. Понятие микрополитики. Формы (игры) микрополитики. Тактика руководителя.	2		4/2		6	12/2	
17	2	Раздел 9 Раздел 9	4		2/2			6/2	
18	2	Тема 9.1 СТИЛИ, ТЕХНИКА, СРЕДСТВА И МОДЕЛИ РУКОВОДСТВА 3.5.1 Стиль руководства Понятие стиля руководства. Классические стили	4		2/2			6/2	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>руководства.</p> <p>Организационная эффективность демократического, авторитарного и попустительского стилей. Современные интерпретации стилей руководства.</p> <p>Авторитарный стиль.</p> <p>Модификации авторитарного стиля.</p> <p>Кооперативный стиль.</p> <p>Требования кооперативного стиля.</p> <p>Условия эффективности кооперативного стиля.</p> <p>Тренерский стиль.</p> <p>Одномерные и многомерные стили руководства. Понятие одномерных и многомерных стилей.</p> <p>Стили, ориентированные на задачу и на людей.</p> <p>Решетка стилей руководства. Факторы, влияющие на выбор стиля</p> <p>3.5.2Техника, средства и модели руководства</p> <p>Понятие техники руководства. Рамочное (byExсeption) управление и управление посредством делегирования (byDelegation).</p> <p>Управление по целям.</p> <p>Условия эффективности и общий механизм управления по целям.</p> <p>Достоинства и недостатки управления по целям. Управление по результатам и системное управление. Средства руководства.</p> <p>Информирование, индивидуальная беседа и обсуждение.</p> <p>Конференция, переговоры и жалоба.</p> <p>Признание и похвала.</p> <p>Критика, порицание и</p>							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		участие							
19	2	Раздел 10 Раздел 10	2		2	2	6	12	
20	2	Тема 10.1 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА 3.6.1 Особенности организационного поведения в мультинациональной организации Перспективы организационного поведения Специфика мультинациональной организации. Социальные условия. Индивидуальные особенности: индивидуализм-коллективизм. Юридические, этические, экономические и политические условия. Дистанция власти. Мультипликативный эффект обучения. Влияние процессов глобализации на ОП в мультинациональной организации. Развитие тенденции по превращению ОП в конкретную область знаний, связанную с эффективностью управления организацией и ее персоналом. Развитие сфер ОП, связанных с процессами и поведением как таковым: корпоративная культура, стресс на рабочем месте, удовлетворение работой, неформальная организация, управленческие роли, лидерство. Коммуникации и	2		2	2	6	12	ЗаО

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		взаимодействие представителей различных культур.							
21		Всего:	36		36/12	6	66	144/12	

#### 4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 36 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	1	РАЗДЕЛ 1 Раздел 1 Тема: ГЕНЕЗИС И РАЗВИТИЕ ЗАРУБЕЖНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ С ДРЕВНЕЙШИХ ВРЕМЕН ДО КОНЦА XIX	Генезис и развитие зарубежной управленческой мысли с древнейших времен до конца XIX в. 1.1.1 Истоки управленческой мысли (4-е тыс. до н.э. — V в.) (активный семинар – дискуссия)	2
2	1	РАЗДЕЛ 2 Раздел 2. Тема: УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МЫСЛЬ В РОССИИ (IX-XIX ВВ.)	Управленческая мысль в России (IX-XIX вв.) 1.2.1 Зарождение и становление управленческой мысли в России в (IX-XVIII вв.). Управленческая мысль в России XIX в (активный семинар – коллоквиум, круглый стол)	2
3	1	РАЗДЕЛ 3 Раздел 3 Тема: НОВАЯ И НОВЕЙШАЯ ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ	Новая и новейшая история управленческой мысли 1.3.1. Западные школы управления XX в. Разработки научных основ управления в СССР(круглый стол)	2
4	1	РАЗДЕЛ 4 Раздел 4 Тема: Теория организации	Теория организации 2.1.1. Внутренняя и внешняя среда организационных отношений Жизненный цикл организаций (кейс-метод, практические задания) задания по блокам «Системный анализ структурных составляющих организации», «Диагностика этапов жизненного цикла организации» (Приложения 3) 2.1.2. Законы и принципы организации в эффективности управления (практические задания) по блокам «Анализ действия законов организации в практике предприятий», «Принципы организации» (Приложение 3) 2.1.3 Управление функционированием организации (дискуссия) блоки «Управление организацией», «Организационный процесс» (темы докладов, вопросы для обсуждения Приложение 3) 2.1.4. Управление корпоративной культурой организации (деловая игра)(Приложение 3) 2.1.5. Коммуникации в организации(дискуссия, практические задания) (Приложение 3) 2.1.6. Анализ и формирование организационных структур управления (кейс-метод, практические задания) (Приложение 4 задание 15)	12 / 6

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
5	2	РАЗДЕЛ 5 Раздел 5 Тема: ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ	Основы организационного поведения 3.1.1.1 Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения (кейс-задания) Приложение 3 3.1.1.2 Социально-психологический климат в организации (деловая игра) Приложение 3 3.1.2. Модели поведенческих отношений в организации (дискуссия, решение кейс-задание) (Приложение 3)	4
6	2	РАЗДЕЛ 6 Раздел 6 Тема: ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ	Личность в организации 3.2.1. «Личность в организации» (ситуационные задания) (Приложение 3) 3.2.2. «Личность в организации. «Взаимодействие человека и организации» (дискуссия) (Приложение 3) 3.2.3.1 Ролевое поведение в организации (ролевая игра «Управление неформальной организацией» (Приложение 3) 3.2.3.2 Ролевое поведение в организации (ролевая игра «Система общественного питания») (Приложение 3)	4
7	2	РАЗДЕЛ 7 Раздел 7 Тема: ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ	Формирование группового поведения в организации 3.3.1. Групповое поведение, групповые нормы поведения, конформизм (кейс-метод) Приложение 3, Приложение 4, задания 16-18 3.3.2. Природа формальных и неформальных групп, их виды (кейс-метод) Приложение 4, задания 19-23	2 / 2
8	2	РАЗДЕЛ 8 Раздел 8 Тема: ВЛАСТЬ И ПОЛИТИКА В ОРГАНИЗАЦИИ	Власть и политика 3.4.1. Исследование ситуаций власти и лидерства и зависимости власти от авторитета (кейс-метод) Приложение 3 3.4.2. Микрополитика в организации (активный семинар)	4 / 2
9	2	РАЗДЕЛ 9 Раздел 9 Тема: СТИЛИ, ТЕХНИКА, СРЕДСТВА И МОДЕЛИ РУКОВОДСТВА	Стили, техника, средства и модели руководства 3.5.1. Исследование стилей управления (ситуационные задания) (Приложение 3) 3.5.2.1. Техника, средства и модели руководства (кейс-метод) Приложение 3 3.5.2.2. Ситуативные стили управления (ролевая игра) (задания 25, 26 «Приложении 4)	2 / 2
10	2	РАЗДЕЛ 10 Раздел 10 Тема: ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА	Организационное поведение в системе международного бизнеса 3.6.1. «Особенности организационного поведения с учетом национального аспекта» (дискуссия) Приложение 3	2
ВСЕГО:				36 / 12

#### 4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для реализации познавательной и творческой активности студентов в учебном процессе используются современные образовательные технологии, дающие возможность повышать качество образования, более эффективно использовать учебное время и снижать долю репродуктивной деятельности учащихся за счет снижения времени, отведенного на выполнение самостоятельной работы. В рамках дисциплины «Теория менеджмента» предусмотрены следующие образовательные технологии:

? по уровню применения: педагогические;

? по организационной формам: групповые, классно-урочные;

? по типу управления познавательной деятельностью: классическо-лекционные, обучение с помощью технических средств, по книге, система малых групп;

? по подходу к обучаемому: личностно-ориентированные, технологии сотрудничества;

? по преобладающему методу: объяснительно-иллюстративными; развивающее обучение; проблемно-поисковое, игровые.

В учебном процессе предусмотрено использование рейтинговой технологии (рейтинговой шкалы оценки), технологий на основе активизации и интенсификации деятельности обучающихся (игровое обучение, проблемное обучение).

Достижимые результаты от применения образовательных технологий:

Образовательные

технологии Достижимые результаты

**Проблемное обучение** Рассмотрение проблемных ситуаций во время проведения практических занятий и проблемной лекции и организация активной самостоятельной деятельности учащихся по их разрешению. Один из приемов, используемых на лекциях – создание проблемной ситуации. Самым простым в данном случае является достаточно четкое определение темы нового материала и выделение тех основных вопросов, в которых надлежит разобраться обучающимся. В результате чего происходит творческое овладение знаниями, умениями, навыками, развиваются мыслительные способности. Исследовательские методы в обучении Используются при подготовке реферата и докладов. Метод дает возможность учащимся самостоятельно пополнять свои знания, глубоко вникать в изучаемую проблему и предполагать пути ее решения, что важно при формировании мировоззрения.

**Технология использования в обучении игровых методов (ролевых, диалоговых)**

Используется на практических занятиях. Использование технологии позволяет расширить кругозор, сформировать умения и навыки, необходимые в практической деятельности. Обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа) На практических занятиях, во время проведения дискуссии, лекции диалог. Сотрудничество трактуется как идея совместной развивающей деятельности.

**Информационно-коммуникационные технологии** Изменение и неограниченное обогащение содержания образования, использование интегрированных курсов, доступ в ИНТЕРНЕТ.

Рабочей программой предусмотрено использование активных и интерактивных форм проведения занятий (круглый стол, лекция-визуализация, лекция диалог, семинар-дискуссия, разбор конкретных практических ситуаций, презентации докладов с широким обсуждением в группе) с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов.

Преподавание дисциплины осуществляется в форме лекций и практических занятий и самостоятельной работы студентов.

Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по подходу к обучаемому являются личностно-ориентированными с применением технологии сотрудничества; по преобладающему методу: объяснительно-иллюстративными; направлены на развивающее и проблемно-поисковое обучение.

Лекции проводятся в следующих формах

Проблемная лекция. Преподаватель в начале и по ходу изложения учебного материала создает проблемные ситуации и вовлекает студентов в их анализ. Разрешая противоречия, заложенные в проблемных ситуациях, обучаемые самостоятельно могут прийти к тем выводам, которые преподаватель должен сообщить в качестве новых знаний.

Лекция-визуализация. В данном типе лекции передача преподавателем информации студентам сопровождается показом различных рисунков, структурно-логических схем, опорных конспектов, диаграмм и т. п. с помощью ЭВМ (слайды, видеозапись, интерактивная доска и т. д.).

Лекция-диалог. Содержание подается через серию вопросов, на которые студенты должны отвечать непосредственно в ходе лекции.

Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения, проблемно-поискового и игрового обучения. Часть практического курса выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач) в объёме 42 часов. Остальная часть практического курса (12 часов) проводится с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе – решения кейсов, основанных на коллективных способах обучения практических занятий в командах достижений

Активный семинар. В процессе семинара студенты выступают с презентациями, отвечают на вопросы аудитории и преподавателя. В конце семинара проводится групповое обсуждение.

Метод дискуссии выступает базовым в системе интерактивных методов обучения.

Дискуссия – это коллективное обсуждение конкретной проблемы, вопроса или сопоставление разных позиций, информации, идей, мнений и предложений. Во время дискуссии оппоненты могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому. В первом случае больше будут проявляться качества, присущие диалогу, во втором – дискуссия будет носить характер спора, т. е. отстаивание своей позиции. Как правило, в дискуссии присутствуют оба эти элемента.

«Мозговой штурм» («мозговая атака») представляет собой разновидность групповой дискуссии, которая характеризуется отсутствием критики поисковых усилий, сбором всех вариантов решений, гипотез и предложений, рожденных в процессе осмысления какой-либо проблемы, их последующим анализом с точки зрения перспективы дальнейшего использования или реализации на практике.

Исследование с последующей групповой дискуссией. Данная технология предполагает знакомство студентов с инструментарием для исследования отдельных психологических характеристик индивида. Исследование осуществляется каждым студентом самостоятельно. По окончании исследования проводится дебрифинг.

Метод кейсов (англ. Casemethod, кейс-метод, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа) — техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Групповое задание. Студентам выдается описание конкретной ситуации и вопросы (задания) к ней. Студенты вначале работают самостоятельно, затем проводится обсуждение в малых группах, в ходе которого студенты должны выработать общую позицию по решению кейса. Затем представители малых групп выступают с мини презентациями. В конце проводится дебрифинг.

Деловая игра. Студенты делятся на малые группы (5-6 человек). Каждый студент по очереди будет выполнять роль менеджера в своей малой группе, а остальные – роль его подчиненных. Малым группам под руководством менеджеров предстоит выполнить целый ряд заданий, а после выполнения задания оценить качество работы менеджера. По итогам игры проводится дебрифинг.

Ролевая игра — это способ организации учебного процесса, нацеленный на выявление проблем такового, их решение в игровой форме командами, формируемыми изобучающихся. Он предполагает повышение качества образовательного процесса и является важным инструментом интеграции в международную образовательную систему. 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.

Использование при проведении опроса технологии «нумерация студентов».

Каждому участнику присваивается определенный порядковый номер (первый, второй, третий, четвертый). Преподаватель задает вопрос и просит, чтобы «студенты вместе подумали над ответом». Преподаватель называет номер и только студенты с этим номером могут поднимать руки для ответа.

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. Письменный блиц-опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения зачета, когда необходимо проверить знания студентов по всему курсу.

Решение заданий в тестовой форме. Проводится два раза в течение изучения дисциплины (семестр) письменно. Не менее, чем за 2 недели до проведения тестирования, преподаватель должен подготовить бланки заданий, а также определить критерии оценки.

Не менее, чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен передать студентам исходные данные для подготовки к тестированию: разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме и теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки. Каждому студенту отводится на тестирование 40 минут, по 2 минуты на каждое задание. Оценка результатов тестирования производится преподавателем в соответствии с ключами к тесту, результат сообщается через неделю.

Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы. К традиционным видам работы относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка конспектов лекций, докладов и презентаций

Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение ситуационных задач, анализ конкретных ситуаций, работа с данными) для оценки умений и навыков.

Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	1	РАЗДЕЛ 1 Раздел 1 Тема 1: ГЕНЕЗИС И РАЗВИТИЕ ЗАРУБЕЖНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ С ДРЕВНЕЙШИХ ВРЕМЕН ДО КОНЦА XIX	ГЕНЕЗИС И РАЗВИТИЕ ЗАРУБЕЖНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ С ДРЕВНЕЙШИХ ВРЕМЕН ДО КОНЦА XIX В 1.1.2 Истоки управленческой мысли (4-е тыс. до н.э. — V в.) ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 1, 2, 3, 4 дополнительная литература: 1, 2, 3, 4, 5 ? написание опорного конспекта; ? подготовка презентации; ? письменные ответы на вопросы по теме; ? подготовка к дискуссии по теме «Истоки управленческой мысли (4-е тыс. до н.э. — V в.)»	5
2	1	РАЗДЕЛ 2 Раздел 2. Тема 1: УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МЫСЛЬ В РОССИИ (IX-XIX ВВ.)	УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МЫСЛЬ В РОССИИ (IX-XIX ВВ.) 1.2.1. Зарождение и становление управленческой мысли в России в (IX-XVIII вв.). Управленческая мысль в России XIXв ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 1, 2, 3, 4 дополнительная литература: 1, 2, 3, 4, 5 ? написание опорного конспекта; ? подготовка презентации; ? письменные ответы на вопросы по теме; ? подготовка к круглому столу «Зарождение и становление управленческой мысли в России в (IX-XVIII вв.). Управленческая мысль в России XIX в)»	4
3	1	РАЗДЕЛ 3 Раздел 3 Тема 1: НОВАЯ И НОВЕЙШАЯ ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ	. НОВАЯ И НОВЕЙШАЯ ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ 1.3.1 Западные школы управления XX в. Разработка научных основ управления в СССР ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 1, 2, 3, 4 дополнительная литература: 1, 2, 3, 4, 5 ? написание опорного конспекта; ? подготовка к круглому столу «Западные школы управления XX в. Разработка научных основ управления в СССР»;	4
4	1	РАЗДЕЛ 4 Раздел 4 Тема 1: Теория организации	ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ 2.1.1. Теория организаций и ее место в системе научных знаний. Природа и сущность организации ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 5, 6, 7 дополнительная литература: 6, 7 ? написание опорного конспекта;	20

			<p>? в тетради для самостоятельных работ ответить на вопросы по теме «Эволюция взглядов на организацию» (задание в Приложении 3)</p> <p>? выполнить задания по теме «Сущность и свойства организации»(задания в Приложении 3)</p> <p>? выполнить задания по теме «Выбор форм организации и интеграции предприятий» (задания в Приложении 3)</p> <p>? выполнить задания по теме «Системный анализ структурных составляющих организации»(задания в Приложении 3)</p> <p>? работа с тестами, вопросами для самопроверки;</p> <p>? подготовка к практическому занятию ««Диагностика этапов жизненного цикла организации»»(задания в Приложении 3)</p> <p>2.1.2. Законы и принципы организации ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе) обязательная литература: 5, 6, 7 дополнительная литература: 6, 7</p> <p>? написание опорного конспекта;</p> <p>? подготовка к практическому занятию «Законы и принципы организации в эффективности управления» (задания по блокам «Анализ действия законов организации в практике предприятий», «Принципы организации»(Приложение 3));</p> <p>? работа с тестами, вопросами для самопроверки;</p>	
5	1	<p>РАЗДЕЛ 4</p> <p>Раздел 4</p> <p>Тема 1: Теория организации</p>	<p>ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ</p> <p>2.1.3. Управление функционированием организации ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 5, 6, 7 дополнительная литература: 6, 7</p> <p>? написание опорного конспекта;</p> <p>? работа с тестами, вопросами для самопроверки;</p> <p>? подготовка к дискуссии «Управление функционированием организации» по блокам «Управление организацией», «Организационный процесс (Приложение 3)</p> <p>? выполнить задания по блоку «Преобразования и изменения в организации» (задания в Приложении 3)</p> <p>2.1.4. Организационная культура ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 5, 6, 7 дополнительная литература: 6, 7</p> <p>? написание опорного конспекта;</p> <p>? работа с тестами, вопросами для самопроверки;</p> <p>? подготовка к деловой игре «Управление корпоративной культурой организации» (Приложение 3);</p>	20

			<p>2.1.5. Коммуникация в организации ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 5, 6, 7 дополнительная литература: 6, 7 ? написание опорного конспекта; ? работа с тестами, вопросами для самопроверки; ? подготовка к дискуссии по теме «Коммуникация в организации» (Приложение 3)</p> <p>2.1.6 Анализ и формирование организационных структур управления ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 5, 6, 7 дополнительная литература: 6, 7 ? написание опорного конспекта; ? выполнить задания по блоку «Проектирование структуры и бизнес-процессов предприятия» (задания в Приложении 3) ? выполнить задания по блоку «Организационные полномочия» (задания в Приложении 3) ? работа с тестами, вопросами для самопроверки; ? выполнение индивидуального задания по формированию организационных структур, оценке эффективности организационной структуры и ее корректировки (Приложение 4 задание 15)</p>	
6	2	<p>РАЗДЕЛ 5 Раздел 5 Тема 1: ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ</p>	<p>ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ</p> <p>3.1.1. Организация, поведение, эффективность ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 8- 11 дополнительная литература: 8-15 ? написание опорного конспекта; ? работа с тестами, вопросами для самопроверки; ? подготовка к практическому занятию Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения по следующим вопросам: 1. Коллектив как социальная организация и человеческая общность 2. Типы человеческих отношений на работе 3. Механизмы социального взаимодействия(Приложение 3) ? подготовка к деловой игре «Социально-психологический климат в организации» (Приложение 3)</p> <p>3.1.2. Модели поведенческих отношений в организации ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 8-11 дополнительная литература: 8-15</p>	9

			<p>? написание опорного конспекта;  ? работа с тестами, вопросами для самопроверки;  ? подготовка к дискуссии «Модели поведенческих отношений в организации»</p>	
7	2	<p>РАЗДЕЛ 6  Раздел 6  Тема 1: ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ</p>	<p>ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ  3.2.1. Личность в организации ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе):  обязательная литература: 8-11  дополнительная литература:8-15  ? написание опорного конспекта;  ? подготовка к практическому занятию «Личность в организации» (Приложение3)  ? проработка материала по вопросам характеристики личности:  • Исследование иерархии потребностей личности  • Исследование локуса контроля личности  • Исследование черт характера личности  • Исследование самооценки и самосознания личности  • Исследование управленческих способностей  • Исследование мотивации достижения с помощью теста Хекхаузена  • Диагностика методов психологической защиты  • Исследование каузальной атрибуции методом анализа конкретных ситуаций  • Применение схем Келли для объяснения поведения подчиненного  ? работа с тестами, вопросами для самопроверки;  ? подготовка реферата по одной из тем:  • Роль иерархии потребностей личности в его поведении  • Проблемы управления подчиненными в зависимости от характера личности, его самооценка и самосознания.  • Проблемы и ограничения исследования мотивации достижения с помощью теста Хекхаузена  • Применение схем Келли для объяснения поведения подчиненного  ? выполнить тесты по теме «Личность в организации» (задания в Приложении 3)  3.2.2. Взаимодействие человека и организации ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе):  обязательная литература: 8-11  дополнительная литература:8-15  ? написание опорного конспекта;  ? работа с тестами, вопросами для самопроверки;  ? подготовка к дискуссии «Личность в организации. Взаимодействие человека и организации»» (Приложение 3)  ? выполнить задания по блоку «Взаимодействие человека и организации»» (задания в Приложении 3)</p>	6

			3.2.3 Ролевое поведение в организации ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 8-11 дополнительная литература:8-15 ? написание опорного конспекта; ? работа с тестами, вопросами для самопроверки; подготовка к ролевым играм«Управление неформальной организацией», «Система общественного питания» (Приложение 3)	
8	2	РАЗДЕЛ 7 Раздел 7 Тема 1: ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ	ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ 3.3.1. Групповое поведение, групповые нормы поведения, конформизм ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 8-11 дополнительная литература:8-15 ? написание опорного конспекта; ? работа с тестами, вопросами для самопроверки; ? подготовка к практическому занятию «Групповое поведение, групповые нормы поведения, конформизм»Приложение 3, Приложение 4, задания 16-18 3.3.2. Природа формальных и неформальных групп, их виды ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 8-11 дополнительная литература:8-15 ? написание опорного конспекта; ? работа с тестами, вопросами для самопроверки; ? подготовка к практическому занятию«Природа формальных и неформальных групп, их виды» по следующим вопросам: • «Принципы создания рабочих групп и роли отдельных личностей. • Регламенты организационного поведения в рабочих группах. • Команды в условиях современных организаций. • Особенности самоуправляемых команд. • Причины присоединения индивида к группе	6
9	2	РАЗДЕЛ 8 Раздел 8 Тема 1: ВЛАСТЬ И ПОЛИТИКА В ОРГАНИЗАЦИИ	ВЛАСТЬ И ПОЛИТИКА В ОРГАНИЗАЦИИ 3.4.1. Власть и авторитет ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе): обязательная литература: 8-11 дополнительная литература:8-15 ? написание опорного конспекта; ? работа с тестами, вопросами для самопроверки; ? подготовка к практическому занятию « ? выполнение практических заданий ? подготовка к практическому занятию Исследование ситуаций власти и лидерства	6

			<p>и зависимости власти от авторитета по вопросам</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие качества присущи лидеру?</li> <li>2. В чем различия формального и неформального лидеров?</li> <li>3. Для каких целей руководителю необходимы лидерские качества?</li> <li>4. Как вы поступите, если в вашем коллективе существует явная конфронтация между формальным и неформальным лидерами?</li> </ol> <p>3.4.2. Микрополитика в организации ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе):      обязательная литература: 8-11      дополнительная литература:8-15      ? написание опорного конспекта;      ? работа с тестами, вопросами для самопроверки;      ? выполнение практических заданий в рабочей тетради      ? подготовка к семинару «Микрополитика в организации»</p> <p>Раздел 5. СТИЛИ, ТЕХНИКА, СРЕДСТВА И МОДЕЛИ РУКОВОДСТВА</p> <p>3.5.1 Стиль руководства ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе):      обязательная литература: 8-11      дополнительная литература:8-15      ? написание опорного конспекта;      ? работа с тестами, вопросами для самопроверки;      ? подготовка к практическому занятию</p> <p>Ситуативные стили управления</p> <p>3.5.2 Техника, средства и модели руководства ? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе):      обязательная литература: 8-11      дополнительная литература:8-15      ? написание опорного конспекта;      ? работа с тестами, вопросами для самопроверки;      ? выполнение практических заданий;      ? подготовка к практическому занятию</p> <p>Техника, средства и модели руководства</p>	
10	2	<p>РАЗДЕЛ 10          Раздел 10          Тема 1:          ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА</p>	<p>ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА</p> <p>3.6.1. Особенности организационного поведения в мультинациональной организации</p> <p>Перспективы организационного поведения</p> <p>? проработка учебного материала (по основной и дополнительной литературе):      обязательная литература: 8-11      дополнительная литература:8-15      ? написание опорного конспекта;      ? работа с тестами, вопросами для самопроверки;      ? выполнение практических заданий;</p>	6

		<p>? подготовка к дискуссии «Особенности организационного поведения с учетом национального аспекта» по следующим вопросам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем особенности этнических, национальных, конфессиональных культур? Приведите примеры.</li> <li>2. Каковы особенности разных региональных культур России?</li> <li>3. Каковы различия в уровне культуры разных слоев общества? Приведите примеры.</li> <li>4. Какие рекомендации вы бы дали представителям других стран, готовящимся к переговорам с российской стороной?</li> </ol> <p>Выполнить задание «Возможно ли использовать японскую модель управления в российских организациях?» (Приложение 3)</p> <p>? подготовка реферата</p>	
ВСЕГО:			86

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Теория менеджмента	Иванова Е.А.	2013, М. НТБ МИИТ, 0	Все разделы
2	Теория менеджмента	Сергеев А.М.	2013, М НТБ МИИТ, 0	Все разделы
3	История управленческой мысли [Электронный ресурс]: учебное пособие / 290 с.	История управленческой мысли [Электронный ресурс]: учебное пособие / 290 с.	Омск: ОмскГУ, 2015. , 0	Все разделы
4	История управленческой мысли [Электронный ресурс]/ — 236 с.	Н.П. Голубецкая, Е.В. Пономарева.	СПб.: ИЭО СПбУУиЭ 2012. Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_id=64032">http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_id=64032</a> — Загл. с экрана., 0	Все разделы
5	Теория организации	Мильнер Б.З.	2014, М. НТБ МИИТ, 0	Все разделы
6	Теория организации [Электронный ресурс]: учебник.. — 428 с.	Иванова, Т.Ю.	М.: КноРус, 2012, 0	Все разделы
7	Теория организации (для бакалавров) [Электронный ресурс] : учебное пособие. —222 с.	Третьякова, Е.П.	М.: КноРус, 2014. , 0	Все разделы
8	Практика управления человеческими ресурсами	Армстронг М.	2012, М. НТБ МИИТ, 0	Все разделы
9	Теория организации и организационного поведения [Электронный ресурс]: учебник. 470 с.	Теория организации и организационного поведения [Электронный ресурс]: учебник. 470 с.	М.: Проспект, 2014. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_id=54885">http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_id=54885</a> — Загл. с экрана., 0	Все разделы
10	Организационное поведение (для бакалавров) [Электронный ресурс]: учебное пособие / 287 с.	Организационное поведение (для бакалавров) [Электронный ресурс]: учебное пособие / 287 с.	Организационное поведение (для бакалавров) [Электронный ресурс]: учебное пособие / 287 с. , 0	Все разделы
11	Организационное поведение (для	В.В. Козлов,	М.: КноРус, 2013, 0	Все разделы

	бакалавров) [Электронный ресурс]: учебное пособие / 227 с.			
--	---	--	--	--

## 7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
12	Теория менеджмента	Лапыгин Ю.Н.	2011, М. НТБ МИИТ, 0	Все разделы
13	Основы менеджмента	Мескон М.	2000, М. НТБ МИИТ, 0	Все разделы
14	История менеджмента	Шутикова Е.А.	2007, М., 0	Все разделы
15	Всеобщая история менеджмента	И. И. Мазур,	2006, М., 0	Все разделы
16	История развития теории и практики управления в России в XX веке	Овчинников а Н. В.	2005, М., 0	Все разделы
17	Теория организации. Организация производства на предприятиях. Интегрированное учебное пособие [Электронный ресурс]: учебное пособие / 260 с.	А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков.	М.: Дашков и К, 2010. Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=930">http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=930</a> , 0	Все разделы
18	Теория управления организационным и системами: Учебно-методическое пособие	Новиков Д.А.	2005, М., 0	Все разделы
19	Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ [Электронный ресурс], 440 с.	И.В. Гладких, В.Н. Минина.	СПб.: СПбГУ. 2010. Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=494">http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=494</a> 49 — Загл. с экрана., 0	Все разделы
20	Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте	Ньюстром,	2000, СПб. НТБ МИИТ, 0	Все разделы
21	Организации: поведение, структура, процессы	Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Донелли Д.Х.- мл.	2000, М., 0	Все разделы

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1. <http://teormenedgment.ru/> Теория менеджмента
2. <http://www.managment.aaanet.ru/> Библиотека менеджмента
3. <http://menegmf.ru/kratkij-kurs-po-osnovam-menedzhmenta.html> Краткий курс по основам менеджмента
4. <http://management-rus.ru/management.php> Библиотека менеджмента
5. <http://www.inventech.ru/lib/> Библиотека
6. <http://www.businesspress.ru> Деловая пресса. Сайт содержит огромное количество статей, касающихся бизнеса.
7. <http://www.ts-ru.com> Электронный журнал по менеджменту. Сайт содержит множество терминов, касающихся менеджмента, статей и новостей о менеджменте.
8. <http://www.cfin.ru> Сайт «Корпоративный менеджмент». Представлен полный архив журнала «Менеджмент в России и за рубежом», публикации, семинары по менеджменту
9. <http://www.nickgs.narod.ru> Сайт освещает экономические проблемы. Есть неплохой подбор ссылок на периодические экономические издания.
10. <http://www.allbest.ru/libraries.htm> Огромный каталог электронных библиотек.
11. <http://www.aup.ru/management/> Административно-управленческий портал. Содержит ссылки на огромное количество книг по управлению предприятием (менеджменту). Есть раздел библиотека, форум и многое другое
12. <http://dlstudenta.narod.ru/management> Отличная помощь для студента, который хочет стать менеджером.
13. [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru) – Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»;
14. [www.uptp.ru](http://www.uptp.ru) – Журнал «Проблемы теории и практики управления»;
15. <http://epnet.com> – EBSCO – Универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

К применимым информационным технологиям относятся: компьютеры, проекторы, экраны, создание электронных пособий, кейс-технологии, контроль качества знаний, тестирование. Компьютеры должны быть обеспечены стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом MicrosoftOffice не ниже MicrosoftOffice 2007 (2013).

## **10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется:

1. Рабочее место преподавателя, подключённое к сетям INTERNET и INTRANET.
2. Специализированная лекционная аудитория с мультимедиа аппаратурой и интерактивной доской

## **11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Студентам необходимо ознакомиться: с содержанием рабочей программы дисциплины (далее - РПД), с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами

образовательной программы, методическими разработками по данной дисциплине, с графиком консультаций преподавателя.

На первом занятии студенты получают материалы курса (теоретические материалы для изучения, файлы «Методические рекомендации по освоению дисциплины» и «Составляющие рейтинговой оценки») в электронном виде.

### 1.1. Рекомендации по подготовке к лекционным занятиям (теоретический курс)

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов всегда находится в центре внимания преподавателя.

Подготовка студентов к лекции включает в себя:

- ? просмотр материала предшествующей лекции;
- ? ознакомление с примерным содержанием предстоящей лекции просмотром темы, программы и контрольных вопросов учебника;
- ? выявление материала, наиболее слабо освещенного в учебнике;
- ? выяснение вопросов, достойных наибольшего внимания;
- ? создание психологической настроенности.

При слушании и восприятии лекции студент должен усвоить:

- ? научную сущность и идейную направленность лекции;
- ? взаимосвязь лекции с другими лекциями и смежными науками;
- ? научную логику связи теории с жизнью;
- ? глубоко осмыслить сформулированные законы и понятия науки, приведенные факты, доказательства, аргументацию.

Успех лекции зависит не только от искусства лектора, но и от умения студентов слушать лекции. Слушание лекции – это не только внешний активный, напряженный мыслительный процесс, но главным образом внутренний. Как и во время других занятий, на лекции преподаватель лишь организует определенную деятельность студентов, но выполнять ее они должны сами.

Одним из важных условий эффективности усвоения материала лекции является способность включаться в лекционный процесс. Это зависит от максимальной сосредоточенности и быстрого переключения внимания. Добиться устойчивости внимания не всегда легко. Каждая лекция не может быть настолько захватывающей и увлекательной, чтобы внимание было устойчивым «само по себе». Значит, каждому студенту нужно заставить себя не отвлекаться, проявляя большую силу воли. Другим условием правильного, наиболее продуктивного слушания лекции является развитие памяти.

Однако при всей своей важности курс лекций еще не обеспечивает полного и глубокого усвоения изучаемой науки. Достигнуть этого можно лишь при выработке собственного понимания изучаемого предмета, что возможно только в процессе самостоятельной работы не только над конспектом, но главным образом над учебниками и другими литературными источниками.

Ведение записей лекций необходимо по следующим причинам:

- ? сразу после лекции запоминается, и то на краткий срок, не более 40–45% учебного материала;
- ? ведение записей способствует организации внимания студентов;
- ? более прочному усвоению учебного материала;
- ? облегчению работы памяти (освобождение ее от запоминания отдельных учебных фактов, примеров и т.д.),
- ? сохранению в виде конспектов учебного материала для будущей самостоятельной работы;
- ? восстановлению в памяти прослушанного на лекции;

? подготовка к зачетам;

? развитие и укрепление умений и навыков фиксации учебного материала.

В конспекте следует избегать подробной записи. Конспект не должен превращаться в единственный источник информации, а должен подводить студента к самостоятельному обдумыванию материала, к работе с учебной книгой. Независимо от того, есть учебник или нет, лекции записывать необходимо.

Правила ведения записей и оформления конспекта:

? начинать с даты занятий, названия темы, целей и плана лекции, рекомендованной литературы;

? вести конспект опрятно, содержательно, четко, разборчиво, грамотно;

? научиться выделять и записывать основные научные положения и факты, формулы и правила, выводы и обобщения; не перегружать записи отдельными фактами;

? выделять разделы и подразделы, темы и подтемы;

? применять доступные пониманию сокращения слов и фраз;

? записывать рекомендованную литературу;

? желательно выделять цветом названия темы, основные положения, выводы;

? записи вести на страницах с большими полями.

? Последующая работа над лекцией заключается в повторении ее содержания по конспекту (а еще лучше с привлечением дополнительных источников) вскоре после ее прослушивания, т.к. забывание материала, воспринятого любым способом идет особенно интенсивно сразу же после восприятия.

Работа над конспектом лекции осуществляется по этапам:

? повторить изученный материал по конспекту;

? непонятные положения отметить на полях и уточнить;

? неоконченные фразы, пропущенные слова и другие недочеты в записях устранить, пользуясь материалами из учебника и других источников;

? завершить техническое оформление конспекта (подчеркивания, выделение главного, выделение разделов, подразделов и т.п.).

## 1.2. Рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям

Студентам следует:

? приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу к конкретному занятию;

? до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия;

? при подготовке к практическим занятиям следует обязательно использовать не только лекции, учебную литературу, но и нормативно-правовые акты;

? в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении задач, заданных для самостоятельного решения;

? в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов;

? на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

Студентам, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющие письменного решения задач или не подготовившиеся к данному практическому занятию, рекомендуется не позже чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, изучавшийся на занятии.

Студенты, не отчитавшиеся по каждой не проработанной ими на занятиях теме к началу зачетной сессии, упускают возможность получить положенные баллы за работу в соответствующем семестре.

### 1.2.1. Рекомендации к подготовке к дискуссии

Каждая дискуссия проходит три стадии развития: ориентация, оценка, консолидация. На первой стадии происходит процесс «ориентации» и адаптации участников дискуссии к самой проблеме, друг к другу, общей атмосфере. Именно таким образом начинает выработываться некая установка на решение представленной проблемы.

Стадия «оценки» напоминает ситуацию сопоставления информации, различных позиций, генерирования идей.

На последней стадии консолидации предполагается выработка единых или компромиссных решений, мнений и позиций.

Этапы проведения

1. Выдвигаются проблемы. Затем в процессе групповой дискуссии студенты располагают проблемы по степени важности, значимости и выделяют наиболее «острую» для изучения в малых группах (на основе необходимого материала (концепции, принципы, факты, взгляды) – базовых сведений по изучаемой проблеме, а также научной литературе, справочников, словарей, который выдается преподавателем).
2. Выделенная проблема становится предметом изучения и обсуждения в каждой малой группе.
3. Все группы последовательно предъявляют свой материал (факты, примеры, выработанную точку зрения, позиции) всей учебной группе.
4. Далее следует общая дискуссия: анализ высказанных позиций, принятие наиболее перспективных, дополнение, взаимообогащение разных точек зрения, расширение представлений, установок, способов поведения, изменение отношения к себе, к другим, к миру.

1.2.3. Рекомендации по подготовке к групповой дискуссии - «мозговому штурму»  
«Мозговой штурм» – разновидность групповой дискуссии, которая характеризуется отсутствием критики поисковых усилий, сбором всех вариантов решений, гипотез и предложений, рожденных в процессе осмысления какой-либо проблемы, их последующим анализом с точки зрения перспективы дальнейшего использования или реализации на практике.

Этапы проведения «мозгового штурма»

Вариант А (Проблемное занятие)

1. Постановка и осмысление проблемы. Один из студентов предлагает видение проблемы. Затем в ходе дискуссии (не более 5 минут) студенты предлагают свое понимание проблемной ситуации, определяются «правила игры», оговаривается то, что необходимо получить в конце занятия.
2. Генерирование вариантов решения проблемы. Студенты предлагают свои способы решения проблемы. Высказываемые идеи озвучиваются без доказательств. Принимаются к рассмотрению все идеи: реальные, фантастические, смешные, трудновыполнимые. Их фиксация производится преподавателем или одним из студентов. Каждому из выступающих отводится не более 30 секунд. Максимальный предел идей – половина от числа обучаемых.
3. Поиск аргументов в поддержку предложенных решений. Студенческая группа делится на подгруппы (3–5 человек). Происходит жеребьевка выдвинутых вариантов. Далее команды должны за 7–10 минут предоставить как можно больше предложений по аргументации доставшейся идеи. Следует отметить, что студенты должны будут работать даже с теми вариантами, которые им не нравятся, но достались в ходе жеребьевки.
4. Отбор наиболее аргументированных вариантов решений. Для отстаивания своей идеи от каждой подгруппы делегируется по 1 представителю, который должен представить работу подгруппы перед аудиторией за 1–2 минуты. По итогам выступлений отбирается половина наиболее удачных докладов, над которыми и продолжат работу студенты.
5. Критика отобранных решений. Студенческая группа вновь разбивается на подгруппы (3–5 человек), среди которых вновь и происходит жеребьевка оставшихся идей

(вариантов). Задача подгрупп за 7–10 минут высказать наибольшее количество критических замечаний в адрес доставшейся идеи, обнаружить ее слабые стороны. Чем больше недостатков, слабостей, неясностей обнаружит подгруппа в варианте решения проблемы, тем лучше удастся найти решения на более поздних стадиях.

6. Отбор решений, наиболее устойчивых к критике. Этот этап аналогичен четвертому. В результате останется только половина идей, критика которой будет наиболее убедительной.

7. Продумывание способов реализации отобранных решений. Укрупнение подгрупп, жеребьевка оставшихся способов решения проблемы, поставленной в начале занятия. Задача каждой из подгрупп – разработка конкретных способов реализации оставшихся предложений, т. е. решения проблемы.

8. Обсуждение способов. Допускаются как позитивные, так и негативные выступления.

9. Подведение итогов. Отмечаются способы решения проблемы, которые оказались вне поля зрения студентов.

Вариант В

1. Формулирование проблемы.

2. Формирование экспертной группы (3–4 человека), способной отобрать наилучшие идеи и разработать показатели и критерии оценки.

3. Тренировочная интеллектуальная разминка для приведения студентов в рабочее психологическое состояние за счет активизации их знаний, обмена мнениями и выработки общей позиции по проблеме. Осуществляется в форме экспресс-опроса студентов.

4. Генерирование идей. Студенты формулируют любые пришедшие им в голову варианты решений. Поощряется интеллектуальная активность участников, запрещаются любые комментарии в адрес высказанных идей и предложений к ним, блокируются невербальные эмоциональные реакции членов группы на услышанное. Работа ведется в максимально быстром темпе. Каждому студенту слово предоставляется на несколько секунд. Работа может вестись по кругу или вразнобой. Экспертная группа фиксирует все выдвинутые идеи. Общая продолжительность этапа 10–20 минут.

5. Оценка и отбор наилучших идей. Этап носит характер групповой дискуссии. Оценка и обсуждение проводятся в соответствии с заранее подготовленными критериями и показателями. Если ни один из предложенных вариантов не отвечает всем заданным критериям, возвращаемся к предыдущему этапу и проводим еще один «мозговой штурм».

6. Обобщение результатов «мозгового штурма». Резюмируются итоги «мозгового штурма» и итоги обсуждения его результатов.

#### 1.2.4. Рекомендации к подготовке к панельной дискуссии

Цель: организация обсуждения проблемы в многочисленной группе (потоке).

Этапы проведения

1. Формулировка проблема дискуссии

2. Студенты делятся на группы по 6–8 человек, которые располагаются в аудитории по кругу.

3. Члены каждой группы выбирают и представителя, который будет в процессе дискуссии отстаивать их позицию.

4. В течение 15–20 мин. в группе обсуждается проблема и вырабатывается общая точка зрения.

5. Представители групп собираются в центре круга и получают возможность высказать мнение группы, отстаивая ее позиции. Остальные студенты следят за ходом обсуждения и тем, насколько точно представитель группы выражает общую позицию. Они не могут высказывать собственное мнение, а имеют возможность лишь передавать в ходе обсуждения записки, в которых излагают свои соображения.

6. Представители групп могут взять перерыв, чтобы проконсультироваться с остальными ее членами.

7. Панельное обсуждение заканчивается по истечении отведенного времени или после принятия решения.
8. После окончания дискуссии представители групп проводят критический разбор хода обсуждения, а решения принимаются уже всеми студентами.

#### Панельная дискуссия с применением техники «Аквариума»

##### Этапы проведения

1. Студенты вместе с преподавателем образуют два круга: внешний (наблюдатели) и внутренний (активные участники).
2. Члены внутреннего круга активно участвуют в обсуждении предложенного преподавателем вопроса. Остальные студенты наблюдают и выступают тогда, когда чья-либо версия их заинтересовала; они дополняют, задают вопросы, конкретизируют. При этом «наблюдатель» должен встать рядом с активным участником, который привлек его своей версией.
3. После обсуждения одной проблемы (вопроса) студенты меняются местами (те, кто стоял за пределами круга, садятся в круг). Желательно, чтобы все студенты побывали в кругу.

#### Панельная дискуссия с применением техники «Снежный ком»

Цель: наработка и согласование мнений всех членов группы.

В активное обсуждение включаются все студенты. Количество человек может достигать 30–35.

Для проведения дискуссии понадобится большое количество карточек (половина листа А4) и маркеры.

##### Этапы проведения

1. Студентам раздается по 4–8 карточек. Каждому предлагается написать по 4–8 вариантов решения какого-либо вопроса. На каждой карточке пишется только один вариант.
2. Студенты объединяются в пары. В результате обсуждения пара отбирает наиболее согласованные предложения-карточки. Их должно быть чуть больше половины от общей суммы карточек (например, из 10 карточек оставить только 6).
3. На третьем этапе студенты объединяются в четверки и путем дискуссии в группе оставляют чуть больше половины карточек от общей суммы (например, из 12 оставить 7).
4. Представитель группы защищает наработки, демонстрируя карточки аудитории. После этого карточки, зафиксированные скотчем на доске, комментируются каждой группой, проводится классификация и систематизация предложений, выделяются сходные варианты.

##### Варианты

1. Если группа многочисленная, то может использоваться индивидуальная работа – работа в тройках – работа в шестерках – пленарное обсуждение наработок.
2. Представление карточек со своими наработками группы могут осуществлять по принципу дополнения: после того как представит свои предложения микрогруппа, первой выполнившая задание, все остальные сопоставляют свои карточки с выставленными на доске и убирают совпавшие предложения. Точно такую же работу участники проводят после выступления каждой последующей микрогруппы, выставляя на доску только не повторяющиеся предложения.

#### 1.2.5. Рекомендации к подготовке к «круглому столу»

Целевое назначение метода:

? обеспечение свободного, нерегламентированного обсуждения поставленных вопросов (тем) на основе постановки всех студентов в равное положение по отношению друг к другу;

? системное, проблемное обсуждение вопросов с целью видения разных аспектов проблемы.

Необходимыми атрибутами «круглого стола» являются:

? симметричное расположение рабочих мест для того, чтобы студенты могли видеть друг друга;

? введение в практику принципа «свободного микрофона»;

? создание и пополнение фонда вопросов, на которые должны ответить участники «круглого стола»;

? наличие технических средств получения и обработки поступающей информации (при необходимости).

Варианты этапов проведения «круглого стола»:

Вариант «А»

1. Краткое вводное слово преподавателя.

2. Заслушивание кратких вводных сообщений участников «круглого стола».

3. Постановка перед участниками «круглого стола» вопросов, поступивших из аудитории.

4. Развертывание дискуссии.

5. Выработка согласованных позиций по предмету обсуждения.

Вариант «Б»

1. Блицопрос присутствующих в аудитории с целью согласования тематики и порядка работы.

2. Уточнение порядка и характера работы.

3. Ответы по существу поставленных вопросов.

4. Заслушивание мнения выступающих из аудитории.

5. Нахождение истины в ходе дискуссионного обсуждения.

Вариант «В»

1. Показ-предъявление проблемы (кино, фото и т. п.).

2. Представление участников «круглого стола», заслушивание их суждений по поводу предъявленной ситуации.

3. Подключение «свободного микрофона» с целью выяснения мнения аудитории.

4. Дискутирование.

5. Нахождение «точек соприкосновения» и выработка согласованной позиции.

В заключении подводятся итоги работы «круглого стола», высказываются пожелания его участникам и присутствующим.

1.2.6. Рекомендации к подготовке к деловой игре

Деловая учебная игра – моделирование профессиональной деятельности и ролевое взаимодействие по игровым правилам участвующих в ней специалистов, в определенном условном времени, в атмосфере неопределенности, при столкновении позиций, с разыгрыванием ролей и оцениванием.

Примерная схема деловой игры

1. Ознакомление с имитационной моделью объекта.

1.1. Организационно-технологическая структура производства или его подразделения, имитируемая в данной игре:

? производственные подразделения, вычлененные из реальной организационной структуры для целей игры;

? содержание деятельности этих подразделений;

? взаимосвязь производственных подразделений.

1.2. Ролевое распределение обязанностей участников игры:

? обязанности участников, обусловленные содержанием имитируемой деятельности (что конкретно должен делать каждый в соответствии с имеющимся на производстве

должностным распределением обязанностей);

? характер принятого на производстве взаимодействия: какие конкретно вопросы решаются работником самостоятельно, что требует согласования с другими подразделениями или вышестоящими инстанциями;

? принципы распределения обязанностей с учетом сформулированных требований (рекомендации преподавателя, сложившееся в группе ролевое распределение, учет прошлого опыта участника, личная инициатива, коллективное решение);

? характер формального и неформального общения в процессе игры.

1.3. Необходимый инструментарий и другой игровой материал, организация рабочего места.

1.4. Требования к конечному результату деятельности:

? индивидуальные результаты, включаемые в конечный продукт деятельности;

? конечные результаты работы коллектива;

? оформление результатов учебно-игровой деятельности.

2. Самоорганизация индивидуальной и коллективной деятельности.

2.1. Определение целей квазипрофессиональной деятельности:

? цели игрового коллектива (производственные, организационные, совершенствование способов действий и решения задач);

? индивидуальные цели и задачи, которые должны быть решены каждым участником и подразделением (профессиональные, организационные, межличностные, развитие и совершенствование качеств специалиста);

? уточнение характера результатов, которые должны быть получены отдельными участниками, подразделениями, организацией в целом (промежуточные, конечные, их уровень).

2.2. Определение требований к участникам игры:

? к должностным лицам – членам производственного коллектива, деятельность которых воспроизводится в игре (принятие ответственности, которую возлагает на них коллектив, соблюдение производственной дисциплины, установление системы деловых отношений);

? к членам игрового коллектива (быстрота включения в игровую ситуацию, компетентность, корректность поведения, доброжелательность, сознательное и свободное действие, предполагающее максимально эффективное использование своих возможностей и их совершенствование).

3. Выбор системы «оценки – санкции»:

? разработка критериев оценки действий и поступков «должностных лиц» и способов такой оценки – формализованных и неформализованных;

? подготовка «платежной матрицы» (если она предусматривается) системы поощрений и штрафов за успешные решения или нарушения правил принятия решений, регламента игры;

? предусмотрение возможности выработки оценок и санкций самим коллективом игроков в процессе игры.

1.2.7. Рекомендации к подготовке ролевой игры

Ролевая игра предполагает деятельность студентов в рамках выбранных ими ролей, руководствуясь характером своей роли и внутренней логикой среды действия, а не внешним сценарием поведения. Игроки могут свободно импровизировать в рамках выбранных правил, определяя направления и исход игры.

Понятия ролевой и деловой игр не тождественны, хотя частично их содержание совпадает.

Деловые игры тоже предполагают распределение ролей между участниками, но процедура

деловых игр в отличие от ролевых структурирована и регламентирована, в то время, как ролевые игры представляют собой свободный процесс импровизации в рамках ролевых «ограничений», направление которого определяется самими участниками в соответствии с их индивидуальными особенностями.

Если в деловой игре, как правило, перед игроками стоит необходимость достижения общей цели, то в ролевой игре ролевые цели игроков могут не совпадать и даже противоречить.

В ролевых играх одну и ту же роль в заданной ситуации могут последовательно проигрывать несколько участников, что позволяет анализировать разные варианты поведения и их эффективность.

Ролевая игра позволяет расширять репертуар поведенческих реакций, развивать профессионально-важные качества личности (креативность, гибкость, способность к эффективному межличностному взаимодействию и т. п.). Однако управление ролевой игрой, анализ ее процесса и результата требует от преподавателя специфических умений и компетентности в психологии групповых процессов. В частности, умение организовывать групповую рефлексию, которой должна завершаться любая ролевая игра, во время которой личные впечатления, переживания и самооценка участников игры соотносится с впечатлениями, переживаниями и оценками наблюдателей, а так же с объективными результатами игры.

Существенные признаки ролевой игры:

- ? наличие игровой ситуации;
- ? набор индивидуальных ролей;
- ? несовпадение ролевых целей участников игры, принимающих на себя и исполняющих различные роли;
- ? игровое взаимодействие участников игры;
- ? проигрывание одной и той же роли разными участниками, многовариативность решений;
- ? групповая рефлексия процесса и результата.

#### 1.2.8. Рекомендации к решению кейс задач.

При обсуждении кейсов основное внимание уделяется критическому анализу и последующему логическому развитию полученных результатов.

Решение считается удовлетворительным, если оно приводит к устранению серьезных проблем и, скорее всего, может быть успешно реализовано на практике.

Рекомендации по анализу кейсов

1. Прочитайте кейс, чтобы получить общее представление о ситуации и на какие вопросы вам предстоит отвечать. Вопросы рекомендуется выписать, чтобы они были перед глазами.
2. Прочитайте кейс ещё раз и внимательно изучите его содержание, выписывая факты и цифры напротив поставленных вопросов
3. Проведите поиск дополнительной информации.
4. Разработайте схему решения поставленной в кейсе проблемы, включающую альтернативные варианты. Разработайте, как минимум, два варианта действий. Обсудите их в подгруппе. По каждой из них рассмотрите возможные угрозы (риски), которые могут помешать реализации альтернативы. Если решение единогласно не принято, то окончательно его принимает модератор. Решение будет обоснованным, если оно подтверждается экспериментально или другими достоверными источниками.
5. Объясните, как принятое решение будет реализовано. Разработайте программу реализации, включающей основные мероприятия, систему контроля и маркетинговую или экономическую эффективность.

При изучении проблемы, поставленной в кейсе, можно использовать следующие методы

группового обсуждения:

- ? мозговая атака;
- ? морфологический анализ;
- ? синектический анализ.

Правила мозговой атаки:

1. Любая возникшая идея, неважно, насколько она осуществима, должна быть выслушана.
2. Любой может высказать одну или несколько идей одновременно, чтобы не заблокировать свою фантазию.
3. Остальные члены группы должны воздерживаться от критики в адрес выступающего с идеей.
4. После того, как идеи высказали все члены группы, происходит их последовательное обсуждение и выработка общего решения.
5. Несогласный с общим решением имеет право выступить с особым мнением на этапе защиты темы.

Правила морфологического анализа:

1. Рассматриваемая проблема раскладывается на ряд системных элементов.
2. Элементы, выделенные для анализа, распределяются между участниками обсуждения.
3. Предлагаемые поэлементные решения состыковываются в единую логическую цепочку или представляются в виде матрицы решений.
4. Обсуждается в целом предлагаемое решение проблемы, а в случае необходимости выбора альтернативы или ранжирования используется метод парного сравнения.
5. Согласованное решение с учетом возможных корректировок представляется для обсуждения по окончании работы над темой занятий.

Правила синектического анализа:

1. Модератор подгруппы представляет проблему.
2. Проблема анализируется с использованием либо мозговой атаки, либо морфологического метода.
3. Делается попытка вспомнить и привлечь к рассмотрению данной темы известные аналоги и проанализировать, каким образом решались там похожие проблемы.
4. Спроецировать известные наличные решения на решение поставленной цели.
5. Окончательно сформулировать мнение подгруппы для доклада результатов по итогам работы над темой.

При работе в подгруппе (команде) каждому участнику рекомендуется придерживаться следующих правил:

- ? активно принимать участие в высказывании идей и обсуждении;
- ? терпимо относиться к мнениям других участников;
- ? не прерывать говорящего, давать ему возможность полностью высказаться;
- ? не повторяться вслух;
- ? не манипулировать неточными или неверными сведениями для того, чтобы приняли Вашу точку зрения;
- ? помнить, что все участники имеют равные права;
- ? не навязывать своего мнения другим;
- ? четко формулировать свое окончательное мнение (устно или письменно).

Представление результатов работы с кейсом

Для представления результатов рекомендуется подготовить на одной странице резюме в виде выводов (текст, графики, таблицы).

Выступление модератора должно быть в пределах 10 минут, а предварительно на доске записываются основные результаты работы.

Остальные подгруппы выступают слушателями и оппонентами докладчика, а затем оценивают доклад модератора.

Обсуждение темы заканчивается подведением итогов преподавателем.

А. Письменный отчет

Отчёт состоит из содержания кейса, анализа доступных дополнительных данных, решения, выводов и приложений (при необходимости). Все посторонние источники должны иметь ссылки.

Если проводились полевые исследования или экспертные оценки, то они должны статистически обработаны и иметь графическую иллюстрацию.

Нужно иметь в виду, что письменный отчет оценивается не только по содержанию, но и по дизайну – как оформлены таблицы, графики и пр.

Отчёт по кейсу оформляется в электронном виде и пересылается преподавателю

Б. Устная презентация результатов работы с кейсом

Устную презентацию делает или модератор подгруппы или по его поручению любой её участник. Члены подгруппы должны прийти к согласию по поводу того, какие тезисы должен сделать их докладчик. При докладе рекомендуется использовать технические средства – мультимедийный проектор с компьютером. Проверьте, хорошо ли видно содержание слайдов, не перенасыщены ли они информацией.

Начинать презентацию нужно с постановки целей, выделения проблемы, а также какие вопросы будут рассмотрены в ходе презентации.

1.2.9. Рекомендации по подготовке к практическому занятию в командах достижений  
Данный метод предусматривает группу из 4–5 студентов и уделяет особое внимание «групповым целям» и успеху всей группы, который может быть достигнут только в результате самостоятельной работы каждого члена малой группы в постоянном взаимодействии с другими членами этой же группы при работе над заданием, подлежащему изучению.

Таким образом, задача каждого студента состоит не только в том, чтобы сделать что-то вместе, а в том, чтобы познать что-то вместе, чтобы каждый студент малой группы овладел необходимыми знаниями, сформировал нужные навыки и при этом, чтобы вся малая группа знала, чего достиг каждый ее участник.

Этапы проведения

1. Преподаватель дает обзорную лекцию по новому материалу с акцентом на тех моментах, по которым команды будут выполнять индивидуальные задания.

2. Далее студенты работают в командах над конспектами лекции, помогая друг другу понять ее содержание. Студенты могут задавать друг другу вопросы, проясняя непонятные для себя моменты. Вопросы преподавателю разрешается задавать только тогда, когда никто из членов команды не может ответить на них.

3. После проработки конспекта лекции учащиеся выполняют индивидуальные работы. На данном этапе помощь друг другу исключается, каждый член команды работает самостоятельно. Главная особенность данного метода заключается в системе оценки индивидуальных работ.

Оценка осуществляется по прогрессивно-сравнительному признаку: студент может пополнить копилку команды только в том случае, если его оценка за данную работу выше средней его оценки за предыдущие работы. Команда, набравшая по итогам изучения темы наибольшее количество баллов, считается победившей.

Метод Jigsaw «Пила»

Разработан профессором Элиотом Аронсоном в 1978 году и назван Jigsaw (в дословном переводе с английского – ажурная пила, машинная ножовка).

Этапы проведения

1. Студенты организуются в группы по 4–6 человек для работы над заданием, которое разбито на фрагменты (логические или смысловые блоки). Каждый член малой группы находит материал по своей части.

2. Затем студенты, изучающие один и тот же вопрос, но состоящие в разных малых группах, встречаются и обмениваются данной информацией как эксперты по данному вопросу. Это называется «встречей экспертов».

3. Далее они возвращаются в свои малые группы и обучают всему новому, что узнали сами от других членов малых групп. Те, в свою очередь, докладывают о своей части задания (как зубцы одной пилы).

Единственный путь усвоения материала всех фрагментов состоит в том, чтобы внимательно слушать партнеров по команде и делать записи. Студенты должны быть заинтересованы в том, чтобы их товарищи добросовестно выполнили свое задание, так как это отражается на их итоговой оценке. Отчитываются по всей теме каждый в отдельности и вся команда в целом.

На заключительном этапе преподаватель может попросить любого члена команды ответить на любой вопрос по данной теме.

Метод Jigsaw 2 «Пила 2»

В 1986 году Р. Славин разработал модификацию этого метода Jigsaw 2. Метод предусматривает работу студентов группами в 4–5 человек.

Этапы проведения

1. Вместо того чтобы каждый член малой группы получал отдельную часть общей работы, вся малая группа работает над одним и тем же заданием. Но при этом каждый член группы получает задание, которое разрабатывает особенно тщательно и становится в ней экспертом.

2. Проводятся встречи экспертов из разных групп.

3. В конце занятия все студенты проходят индивидуальный контрольный срез, который и оценивается. Результаты студентов суммируются. Малая группа, сумевшая достичь наивысшей суммы баллов, награждается.

2. Методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельных работ  
Самостоятельная работа студентов включает в себя выполнение различного рода заданий, которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины студентам предлагается перечень заданий для самостоятельной работы.

К выполнению заданий для самостоятельной работы предъявляются следующие требования: задания должны исполняться самостоятельно и представляться в установленный срок, а также соответствовать установленным требованиям по оформлению.

Студентам следует:

- ? руководствоваться графиком самостоятельной работы, определенным РПД;
- ? выполнять все плановые задания, выдаваемые преподавателем для самостоятельного выполнения, и разбирать на семинарах и консультациях неясные вопросы;
- ? при подготовке к зачетам параллельно прорабатывать соответствующие теоретические и практические разделы дисциплины, фиксируя неясные моменты для их обсуждения на плановой консультации.

2.1. Методические рекомендации по работе с литературой

Любая форма самостоятельной работы студента (подготовка к семинарскому занятию, написание реферата, доклада и т.п.) начинается с изучения соответствующей литературы как в библиотеке, так и дома

. Основная литература - это учебники и учебные пособия. Дополнительная литература - это монографии, сборники научных трудов, журнальные и газетные статьи, различные справочники, энциклопедии, интернет ресурсы.

Рекомендации студенту:

выбранную монографию или статью целесообразно внимательно просмотреть. В книгах следует ознакомиться с оглавлением и научно-справочным аппаратом, прочитать аннотацию и предисловие. Целесообразно ее пролистать, рассмотреть иллюстрации,

таблицы, диаграммы, приложения. Такое поверхностное ознакомление позволит узнать, какие главы следует читать внимательно, а какие прочитать быстро;

? в книге или журнале, принадлежащие самому студенту, ключевые позиции можно выделять маркером или делать пометки на полях.

? при работе с Интернет-источником целесообразно также выделять важную информацию;

? если книга или журнал не являются собственностью студента, то целесообразно записывать номера страниц, которые привлекли внимание. Позже следует возвратиться к ним, перечитать или переписать нужную информацию. Физическое действие по записыванию помогает прочно заложить данную информацию в «банк памяти».

Выделяются следующие виды записей при работе с литературой:

Конспект - краткая схематическая запись основного содержания работы. Целью является не переписывание произведения, а выявление его логики, системы доказательств, основных выводов. Хороший конспект должен сочетать полноту изложения с краткостью.

Цитата - точное воспроизведение текста. Заключается в кавычки. Точно указывается страница источника.

Тезисы - концентрированное изложение основных положений прочитанного материала.

Аннотация - очень краткое изложение содержания прочитанной работы.

Резюме - наиболее общие выводы и положения работы, ее концептуальные итоги.

Записи в той или иной форме не только способствуют пониманию и усвоению изучаемого материала, но и помогают вырабатывать навыки ясного изложения в письменной форме тех или иных теоретических вопросов.

## 2.2. Методические указания по выполнению презентации

Презентации должны быть выполнены в формате PowerPoint и состоять из 15 слайдов:

? 1 слайд должен содержать название учебного заведения, тему презентации, название темы, направление подготовки и профиль, ФИО, группу выполнившего презентацию обучающегося и ФИО проверяющего презентацию преподавателя;

? 2...14 слайды должны раскрывать суть заданной темы. При этом необходимо соблюдать требования по созданию презентаций (фон, размер шрифта, анимацию и т.д.);

? 15 слайд «Спасибо за внимание!».

## 2.3. Методические указания по подготовке к тестированию

При подготовке к контрольной работе и итоговому тестированию необходимо внимательно прочитать составленные ранее конспекты лекций, просмотреть порядок выполнения практических работ и основные полученные в ходе практических занятий выводы. Ответить на вопросы. Сверить список вопросов с имеющейся информацией. Недостающую информацию необходимо найти в учебниках (учебных пособиях) или в других источниках информации.

Основные этапы подготовки:

? составление краткого плана подготовки;

? выделение основных положений, которые необходимо запомнить,

? повторить, выучить;

? выборочная проверка своих знаний по каждой теме (разделу);

? определение наиболее уязвимых мест в подготовке;

? проработка конспектов по ним;

? повторная выборочная проверка.

## 2.4. Методические рекомендации по подготовке доклада к круглому столу и дискуссии

Одной из форм самостоятельной работы студента является подготовка доклада, для обсуждения его на практическом (семинарском) занятии.

Цель доклада - развитие у студентов навыков аналитической работы с литературой,

анализа дискуссионных позиций, аргументации собственных взглядов.

Подготовка докладов также развивает творческий потенциал студентов. Доклад готовится под руководством преподавателя, который ведет практические (семинарские) занятия.

Требования к выступлениям студентов на семинарах

Перечень требований к любому выступлению студента примерно таков:

1. Связь выступления с предшествующей темой или вопросом.
2. Раскрытие сущности проблемы.
3. Методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Студент не обязан строго придерживаться такого порядка изложения, но все аспекты вопроса должны быть освещены, что обеспечит выступлению необходимую полноту и завершенность.

Обязательным требованием к выступающему, особенно в начале семинарского курса, является зачитывание плана выступления, доклада. Опыт показывает, что многие студенты, содержательно выступив по какому-либо вопросу, часто затрудняются сжато изложить основные положения своего доклада.

При планировании выступления составляется план не в начале работы, а уже после того, как выступление написано. В таких случаях выступление обычно представляет собой почти дословное воспроизведение фрагментов из учебных пособий без глубокого их осмысления.

В определенной ситуации можно осветить лишь один или два пункта доклада, что формирует гибкость мышления, способность переключать внимание, быстроту переориентировки, позволяет предотвращать повторения, выделять главное, экономить время.

Важнейшим требованием к выступлениям студентов является самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них.

Приводимые участником семинара примеры и факты должны быть существенными, по возможности перекликаться с профилем обучения и в то же время не быть слишком «специализированными». Примеры из области наук, близких к будущей специальности студента, из сферы познания, обучения поощряются руководителем семинара.

Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Вопросы к выступающему

Вопросы к докладчику задают, прежде всего, студенты, а не преподаватель!

По своему характеру вопросы бывают уточняющими, наводящими, встречными; другая категория вопросов, например, казусных, может содержать предпосылки различных суждений, быть примером или положением, включающим кажущееся или действительное противоречие.

Уточняющие вопросы имеют своей целью заставить студента яснее высказать мысль, четко и определенно сформулировать ее, чтобы установить, оговорился ли он или имеет место неверное толкование проблемы (исправленная оговорка снимает вопрос, ошибочное мнение выносится на обсуждение участников семинара, но без подчеркивания его ошибочности).

Наводящие или направляющие вопросы имеют своей задачей ввести полемику в нужное русло, помешать нежелательным отклонениям от сути проблемы. Важно, чтобы такие вопросы приоткрывали новые сферы приложения высказанных положений, расширяли мыслительный горизонт студентов.

Встречные вопросы содержат требования дополнительной аргументации, а также формально-логического анализа выступления или его отдельных положений. Цель таких вопросов — формирование у студентов умения всесторонне и глубоко обосновывать выдвигаемые положения, способности обнаруживать логические ошибки, обусловившие неубедительность или сомнительность вывода.

Казусные вопросы предлагаются в тех случаях, когда в выступлении, докладе проблема освещена, в общем-то, верно, но слишком схематично, все кажется ясным и простым (хотя подлинная глубина проблемы не раскрыта) и в аудитории образуется «вакуум интересов». Возникает необходимость показать, что в изложенной проблеме не все так просто, как это может показаться.

Цель таких вопросов в том, чтобы сложное, противоречивое явление реальной действительности, содержащее в себе предпосылки для различных суждений, было осмыслено студентами в свете обсужденной теоретической проблемы, чтобы студент научился мыслить шире и глубже.

Вопрос может быть поставлен в чисто теоретическом плане, но могут быть упомянуты и конкретные случаи, события, по возможности близкие или хорошо известные участникам семинара, и предоставлена возможность самим комментировать их в плане теоретической проблемы, обсуждаемой на семинаре.

Вопросы, преследующие создание «ситуации затруднений», обычно представляют собой две-три противоречащих друг другу формулировки, из которых необходимо обнаружить и обосновать истинную, или же берется высказывание какого-либо автора (без указания его фамилии) для анализа. В основном характер таких вопросов совпадает с постановкой задач на самостоятельность мышления.

## 2.5. Методические рекомендации к подготовке проекта группой студентов

### Этапы проведения

#### Вариант I

1. Студент определяет интересующую его тему, с которой он принимается в малую группу, где эта тема избрана.
2. Студенты планируют совместную работу по выполнению учебного задания, а также осуществляют разделение труда.
3. Студенты проводят исследование. Они собирают информацию, анализируют данные, получают заключения, обмениваются полученными данными. Внутри группы каждый ее участник исследует свою часть, собирая необходимый материал и предоставляя его группе, на основе собранных частей формируется общий доклад группы.
4. Члены группы готовят окончательный отчет.
5. Проведение презентации.
6. Студенты участвуют в оценивании проделанной работы.

#### Вариант II

1. Каждая малая группа студентов для изучения получает тему. Студенты малой группы должны проанализировать ее и разбить на мини-темы.
2. Каждый студент малой группы индивидуально изучает мини-тему и готовит о ней мини-доклад, который представляет своей малой группе.
3. Каждая малая группа затем синтезирует эти мини-темы в общую групповую презентацию перед всей учебной группой.

#### Вариант III

1. Каждая малая группа студентов проводит мини-исследование.
2. Собирает эмпирический материал.
3. Проводит статистическую обработку результатов исследования.
4. Формулирует новизну полученных результатов.

5. Оформить исследование в виде доклада.

6. Проводит «процедуру защиты» основных положений и результатов исследования перед преподавателем/ экспертами

## 2.6. Методические указания по заполнению рабочей тетради

Для организации самостоятельной подготовки студентов по данной дисциплине разработана рабочая тетрадь. Работа с домашними тетрадями ведется дома, а наиболее важные проблемы освоения дисциплины по усмотрению преподавателя выносятся для общего обсуждения на практических занятиях.

Рекомендации студентам:

? следует обращаться к преподавателю по всем вопросам, вызвавшим затруднения в процессе решения задач, анализа ситуаций, построения графиков, ответов на тестовые задания, предложенных в рабочей тетради;

? следует иметь в виду, что работа с тестами не сводится к необходимости угадать верный ответ, решая предлагаемые задачи или, отвечая на вопросы тестовых заданий. Следует внимательно обдумать причины, по которым выбран тот или иной ответ, приучать себя обосновывать выбранное решение;

? обращать внимание, на то, что среди тестов, могут быть верными несколько ответов или верным не является ни один из приведенных вариантов.

## 2.7. Методические рекомендации по выполнению письменных работ в рамках самостоятельной работы

К выполнению письменных работ в рамках любого вида самостоятельной работы можно приступать только после изучения соответствующей темы (раздела, подраздела).

При выполнении письменных работ в рамках самостоятельных работ необходимо соблюдать следующие общие требования:

? при написании опорного конспекта, письменных ответов на вопросы, рефератов и т.п. текст не должен дословно повторять текст учебника (учебного пособия), Интернет-ресурса или инструкции;

? текст необходимо писать грамотно, разборчиво;

? графический материал оформлять в соответствии с ГОСТом.

### 2.5.1. Методические указания по ведению и проработке опорного конспекта

Перед написанием конспекта следует внимательно прочесть весь текст целиком.

Выделить в нем основные положения, понятия, идеи, формулы и т.п. Определить главную мысль и установить взаимосвязи в тексте.

Разбить текст на разделы и подразделы.

Конспект выполняется в лекционной тетради ручкой. Графический материал, при необходимости, выполняется карандашом при помощи чертежных инструментов.

При ведении конспекта необходимо соблюдать следующие основные требования, которые помогут в дальнейшей работе с ним:

? запись должна быть краткой;

? при записи текста необходимо пользоваться сокращениями;

? необходимо применять выделения и разграничения.

Рекомендуются следующие выделения и разграничения:

? подчеркивание и отчеркивание для выделения заголовков, подзаголовков, выводов, тем;

? отступы для обозначения абзацев и пунктов плана, которые обозначаются в виде красной строки;

? нумерация;

? рамки, в которые обычно заключают определения, формулы, правила, законы;

? цветные выделения, которые должны быть системными.

Конспекты лекций рекомендуется систематически прорабатывать: перечитывать их,

выправлять текст, делать дополнения, размечать цветом то, что должно быть глубоко и прочно закреплено в памяти.

Рекомендуется следующий алгоритм проработки конспекта лекции:

? необходимо перечитать написанный конспект в тот же день;

? после следующей лекции прочитать конспекты предыдущей и новой, и далее по мере накопления материала прочитывать его, тем самым материал откладывается в памяти.

Немаловажное значение имеет упорядочение записей лекции, которое заключается в определенной доработке конспекта – дополнении, исправлении новых терминов и т.д.

Следует это делать систематически, в процессе работы над учебной литературой. Кроме этого, доработка конспектов заключается в освоении записей, схем, рисунков, сделанных в ходе лекции не всегда четко и точно. При составлении конспекта необходимо пользоваться не менее чем тремя источниками информации, включая учебники и учебные пособия, Интернет-ресурсы и т.п.

#### 2.5.2. Методические указания к подготовке реферата

Реферат - это краткий обзор максимального количества доступных публикаций по заданной теме, с элементами сопоставительного анализа данных материалов и с последующими выводами.

При проведении обзора должна проводиться и исследовательская работа, но объем ее ограничен, так как анализируются уже сделанные предыдущими исследователями выводы и в связи с небольшим объемом данной формы работы.

Выполнение реферата работы проводится с целью формирования общепрофессиональных компетенций и способностей к научно-исследовательской работе, позволяющих:

? осуществлять поиск и использование информации, сбор данных с применением современных информационных технологий, необходимых для решения профессиональных задач;

? выбирать инструментальные средства для обработки данных в соответствии с поставленной задачей, применяя современный математический и статистический аппарат, программные продукты;

? анализировать результаты расчетов, используя современные методы интерпретации данных, обосновывать полученные выводы.

Темы рефератов предлагаются студентам на выбор. Студент имеет право выбрать одну из заявленных кафедрой тем или тема может быть предложена студентом при условии обоснования им ее целесообразности.

Изменение или уточнение темы реферата возможно не позднее, чем за месяц до установленного срока защиты реферата на основании личного заявления студента, согласованного с руководителем, на имя заведующего кафедрой и утверждается заведующим кафедрой.

Основные задачи студента при написании реферата:

? с максимальной полнотой использовать литературу по выбранной теме (как рекомендуемую, так и самостоятельно подобранную) для правильного понимания авторской позиции;

? верно (без искажения смысла) передать авторскую позицию в своей работе;

? уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с тем или иным автором по данной проблеме.

Требования к содержанию:

? материал, использованный в реферате, должен относиться строго к выбранной теме;

? необходимо изложить основные аспекты проблемы не только грамотно, но и в соответствии с той или иной логикой (хронологической, тематической, событийной и др.)

? при изложении следует сгруппировать идеи разных авторов по общности точек зрения или по научным школам;

? реферат должен заканчиваться подведением итогов проведенной исследовательской

работы: содержать краткий анализ-обоснование преимуществ той точки зрения по рассматриваемому вопросу, с которой Вы солидарны.

Реферат должен содержать:

? введение, в котором обосновывается актуальность темы, формулируются цели и задачи работы;

? основную часть, которая включает: теоретические основы разрабатываемой темы, включая характеристику объекта и или (предмета) исследования, описание методики исследования, включая инструментальные средства для сбора и обработки данных в соответствии с поставленными задачами; анализ результатов исследования; предложения и прогнозы по рассматриваемой теме;

? заключение, в котором содержатся выводы и рекомендации относительно практического применения материалов работы;

? список используемых источников и интернет-ресурсов;

? приложения.

Общий объем реферата должен быть, как правило, не менее 20 и не более 25 страниц.

Реферат должен быть сдан для проверки в установленный срок.

Оценивая реферат, преподаватель обращает внимание на:

? соответствие содержания выбранной теме;

? отсутствие в тексте отступлений от темы;

? соблюдение структуры работы, четка ли она и обоснованна;

? умение работать с научной литературой - вычленять проблему из контекста;

? умение логически мыслить;

? культуру письменной речи;

? умение оформлять научный текст (правильное применение и оформление ссылок, составление библиографии);

? умение правильно понять позицию авторов, работы которых использовались при написании реферата;

? способность верно, без искажения передать используемый авторский материал;

? соблюдение объема работы;

? аккуратность и правильность оформления, а также технического выполнения работы.

Требования, предъявляемые к выполнению реферата

Работа должна выполняться 14 шрифтом TimesNewRoman через 1,5 межстрочный интервал, выравнивание текста — по ширине страницы, размеры оставляемых полей: левое - 30 мм, правое - 15 мм, нижнее - 20 мм, верхнее - 20 мм. Страницы должны быть пронумерованы.

Расстояние между названием части реферата или главы и последующим текстом должно быть равно трем интервалам. Фразы, начинающиеся с "красной" строки, печатаются с абзацным отступом от начала строки, равным 1,25 см.

Заголовки должны четко и кратко отражать содержание разделов, подразделов. Заголовки следует печатать с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая. Переносы слов в заголовках не допускаются. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Расстояние между заголовком и текстом при выполнении документа должно быть равно 2 интервалам. Расстояние между заголовками раздела и подраздела — 2 интервала. Каждый раздел текстового документа рекомендуется начинать с нового листа (страницы). Содержание включает номера и наименования разделов и подразделов с указанием номеров страниц. Содержание включают в общее количество листов данного документа. Слово «Содержание» записывают в виде заголовка с прописной буквы. Наименования, включенные в содержание, записывают строчными буквами, начиная с прописной буквы. Иллюстрации (графики, схемы, диаграммы) следует располагать непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице. На все иллюстрации должны быть даны ссылки в работе. Иллюстрации, за исключением

иллюстрации приложений, следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией. Если рисунок один, то он обозначается «Рисунок 1». Слово «рисунок» и его наименование располагают посередине строки. Допускается нумеровать иллюстрации в пределах раздела. В этом случае номер иллюстрации состоит из номера раздела и порядкового номера иллюстрации, разделенных точкой. Например, Рисунок 1.1. Иллюстрации, при необходимости, могут иметь наименование и пояснительные данные (подрисовочный текст). Иллюстрации каждого приложения обозначают отдельной нумерацией арабскими цифрами.

При ссылках на иллюстрации следует писать «... в соответствии с рисунком 2» при сквозной нумерации и «... в соответствии с рисунком 1.2» при нумерации в пределах раздела. Таблицы применяют для лучшей наглядности и удобства сравнения показателей. Наименование таблицы, при его наличии, должно отражать ее содержание, быть точным, кратким. Наименование таблицы следует помещать над таблицей слева, без абзацного отступа в одну строку с ее номером. Таблицу следует располагать непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые, или на следующей странице. На все таблицы должны быть ссылки в тексте. При ссылке следует писать слово «таблица» с указанием ее номера. Таблицу с большим числом строк допускается переносить на другой лист (страницу). При переносе части таблицы на другой лист (страницу) слово «Таблица», ее номер и наименование указывают один раз слева над первой частью таблицы, а над другими частями также слева пишут слова «Продолжение таблицы» и указывают номер таблицы.

Цифровой материал, как правило, оформляют в виде таблиц. Таблицы, за исключением таблиц приложений, следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией. Допускается нумеровать таблицы в пределах раздела. В этом случае номер таблицы состоит из номера раздела и порядкового номера таблицы, разделенных точкой. Таблицы каждого приложения обозначают отдельной нумерацией арабскими цифрами с добавлением перед цифрой обозначения приложения.

Заголовки граф и строк таблицы следует писать с прописной буквы в единственном числе, а подзаголовки граф — со строчной буквы, если они составляют одно предложение с заголовком, или с прописной буквы, если они имеют самостоятельное значение. В конце заголовков и подзаголовков таблиц точки не ставят. Таблицы слева, справа и снизу, как правило, ограничивают линиями. Допускается применять размер шрифта в таблице меньший, чем в тексте. Разделять заголовки и подзаголовки боковика и граф диагональными линиями не допускается. Горизонтальные и вертикальные линии, разграничивающие строки таблицы, допускается не проводить, если их отсутствие не затрудняет пользование таблицей. Заголовки граф, как правило, записывают параллельно строкам таблицы. При необходимости допускается перпендикулярное расположение заголовков граф. Головка таблицы должна быть отделена линией от остальной части таблицы. Цифры в графах таблиц должны проставляться так, чтобы разряды чисел во всей графе были расположены один под другим, если они относятся к одному показателю. В одной графе должно быть соблюдено, как правило, одинаковое количество десятичных знаков для всех значений величин.

Нумерация страниц документа и приложений, входящих в состав этого документа, должна быть сквозная.

В тексте документа не допускается:

- ? применять обороты разговорной речи;
- ? применять произвольные словообразования;
- ? применять сокращения слов, кроме установленных правилами русской орфографии;
- ? сокращать обозначения единиц физических величин, если они употребляются без цифр, за исключением единиц физических величин в головках и боковиках таблиц, и в расшифровках буквенных обозначений, входящих в формулы и рисунки.

При цитировании необходимо соблюдать следующие правила:

? текст цитаты заключается в кавычки и приводится без изменений, без произвольного сокращения цитируемого фрагмента (пропуск слов, предложений или абзацев допускается, если не влечет искажения всего фрагмента, и обозначается многоточием, которое ставится на месте пропуска) и без искажения смысла;

? каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник, библиографическое описание которого должно приводиться в соответствии с требованиями библиографических стандартов.

Оформление библиографии производится в соответствии с ГОСТ. Список использованных источников, как правило, содержит сплошную нумерацию. В начале списка использованных источников указывают Конституцию РФ, законы и подзаконные акты. Монографии, учебники, учебные пособия и статьи, опубликованные в периодической печати, размещают в очередности букв русского алфавита.

При оформлении списка литературы, обязательно указывают автора, название статьи/учебника/монографии, название периодического издания, если это статья, год издания и количество страниц.

Источники на иностранных языках помещаются в список после перечисления литературы, изданной на русском языке, в порядке очередности букв латинского алфавита.

Электронные ресурсы оформляются с указанием