Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____ Иванов А.Г.
подпись
«_1_» ____июня_____ 2016г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.25 «Управление групповой динамикой»
(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность
_____38.03.04 Государственное и муниципальное управление_____
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация
_____«Муниципальное управление»_____
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки _____прикладная_____
(академическая /прикладная)

Форма обучения _____очная_____
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника _____бакалавр_____
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины «Управление групповой динамикой» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Программу составил:
А.Н. Вальвашов, доцент, канд. экон. наук____ _____
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание подпись

Рабочая программа дисциплины «Управление групповой динамикой» утверждена на заседании кафедры государственного и муниципального управления
протокол №__21__ «_24_»___мая_____2016г.
И.о. заведующего кафедрой государственного
и муниципального управления Мясникова Т.А.___ _____
фамилия, инициалы подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры государственного и муниципального управления
протокол №__21__ «_24_»___мая_____2016г.
И.о. заведующего кафедрой государственного
и муниципального управления Мясникова Т.А.___ _____
фамилия, инициалы подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол №__5__ «_27_»___мая_____2016г.
Председатель УМК факультета Кимберг А.Н. _____
фамилия, инициалы подпись

Рецензенты:
Коломиец Д. В., депутат городской Думы Краснодара, председатель комитета по молодежной политике, спорту и туризму городской Думы Краснодара

Кольба А. И., доктор политических наук, доцент кафедры государственной политики и государственного управления ФГБОУ ВО «КубГУ»

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины Б1.В.25 «Управление групповой динамикой» – формирование у бакалавров системы знаний об основах организации работы профессиональной группы сотрудников (служащих) и развитие практических навыков организации групповой работы, аудита человеческих ресурсов в компании и в органе государственного и муниципального управления, а также навыков внедрения методов повышения эффективности деятельности трудового коллектива.

1.2 Задачи дисциплины

– формирование знаний у студентов о теоретических основах организации групповой работы в коммерческой организации и органе государственного и муниципального управления;

– формирование у студентов практических навыков аудита человеческих ресурсов на основе использования количественных и качественных методов исследования трудового коллектива;

– формирование у студентов умений осуществлять диагностику организационной культуры в компании и в органе государственного и муниципального управления;

– формирование у студентов практических навыков влияния на групповую динамику на основе методов формирования команды, развития системы мотивации труда сотрудников и укрепления организационной культуры;

– формирование у студентов практических навыков внедрения традиционных и современных методов повышения эффективности деятельности трудового коллектива.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.25 «Управление групповой динамикой» относится к дисциплинам вариативной части (Б1.В) Блока 1 (Б1) «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении дисциплин «Теория управления», «Социальная психология» и «Управление переговорным процессом», «Этика государственной и муниципальной службы».

Набор входящих знаний и умений, состоящий в понимании принципов функционирования группы профессиональных сотрудников, знании базовых подходов и концепций командообразования, мотивации, лидерства, понимании взаимосвязи между эффективностью работы трудового коллектива и результатами деятельности компании или органа власти, обеспечивают требуемый фундамент знаний для формирования системы теоретических знаний в области оценки групповой динамики, а также практических умений и навыков организации и повышения эффективности групповой работы.

В свою очередь, знания и навыки, полученные в рамках изучения дисциплины «Управление групповой динамикой», являются необходимыми для освоения последующих дисциплин: «Основы управления персоналом» и «Управление изменениями».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций ПК-2, ПК-9, ПК-19.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**

1.	ПК-2	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	– основные теории мотивации, лидерства и власти; – принципы и методы формирования команды; – методы повышения эффективности групповой работы	– организовать групповую работу на основе знаний процессов групповой динамики и принципов формирования команды; – осуществлять диагностику организационной культуры	– навыками использования основных технологий групповой работы; – навыками проводить аудит человеческих ресурсов; – навыками внедрения методов повышения эффективности групповой работы
2.	ПК-9	способностью осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации	– принципы, содержание и методы осуществления межличностных, групповых и организацион-ных коммуникаций	– осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации	– навыками повышения эффективности межличностных, групповых и организацион-ных коммуникаций
3.	ПК-19	способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	– технологии построения командной работы для решения управленческих задач	– эффективно распределять обязанности в команде	– навыками планирования работы в команде

2 Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице *(для студентов ОФО)*.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		7			

Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего)		**54**	**54**	-	-	-
Занятия лекционного типа		18	18	-	-	-
Лабораторные занятия		-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		36	36	-	-	-
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		2	2	-	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3	0,3	-	-	-
Самостоятельная работа, в том числе:						
Курсовая работа		-	-	-	-	-
Проработка учебного теоретического материала (подготовка к опросу)		3	3	-	-	-
Выполнение индивидуальных самостоятельных заданий (подготовка устных докладов, составление глоссария специализированных терминов, составление графологической структуры)		4	4	-	-	-
Подготовка к проблемным семинарам		2	2	-	-	-
Решение расчетных задач		3	3			
Подготовка к групповой дискуссии		2	2	-	-	-
Подготовка к текущему контролю		2	2	-	-	-
Контроль:						
Подготовка к экзамену		35,7	35,7	-	-	-
Общая трудоемкость	**час.**	108	108	-	-	-
	в том числе контактная работа	56,3	56,3	-	-	-
	зач. ед.	3	3	-	-	-

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре *(очная форма)*

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Понятие и характеристика основных элементов групповой динамики	8	2	4		2
2.	Методы групповой управленческой и психологической работы	7	2	4		1
3.	Показатели оценки эффективности работы группы сотрудников	8	2	4		2
4.	Инструменты аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры	8	2	4		2

5.	Методы восстановления управляемости группой в условиях конфликтов, ненадлежащего исполнения работы сотрудниками и изменения структуры организации	7	2	4		1
6.	Принципы и технологии формирования команды профессиональных сотрудников	8	2	4		2
7.	Эффекты группового взаимодействия в работе руководителя коммерческой организации и органа власти	8	2	4		2
8.	Экономические, социально-психологические и организационно-распорядительные методы управления групповой динамикой	8	2	4		2
9.	Особенности управления разнородными профессиональными группами. Технологии предотвращения и снятия сопротивления группы	8	2	4		2
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	2				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Подготовка к экзамену (контроль)	35,7				
	Итого по дисциплине:	**108**	**18**	**36**		**16**

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Понятие и характеристика основных элементов групповой динамики	Понятие групповой динамики в исследованиях российских и зарубежных ученых. Характеристика основных элементов групповой динамики. Структура группы как сложного объекта управления. Динамика групп в концепции Б. Такмана и М. Дженсена. Социометрия как метод исследования групповой динамики.	Опрос по контрольным вопросам раздела
2.	Методы групповой управленческой и психологической работы	Групповая дискуссия как метод управленческой и психологической работы. Игра как метод управленческой и психологической работы. Психогимнастика. Общие вопросы организации тренинговой группы. Процессы самопознания в тренинговой группе.	Составление графологической структуры раздела (граф-схемы)
3.	Показатели оценки эффективности работы группы сотрудников	Основные подходы к оценке эффективности работы группы сотрудников. Количественные показатели оценки эффективности работы трудового коллектива. Качественные показатели оценки эффективности работы трудового коллектива. Факторы, влияющие на	Опрос по контрольным вопросам раздела

		эффективность работы профессионального коллектива.	
4.	Инструменты аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры	Понятие аудита человеческих ресурсов в организации. Цель, задачи и направления исследования аудита человеческих ресурсов. Процесс и необходимые требования, предъявляемые к аудиту человеческих ресурсов. Схема отношения самостоятельных или методических проблем к стратегическому или исполнительному вектору аудита. Результаты аудита человеческих ресурсов и корректирование системы управления персоналом коммерческой организации и органа власти. Сущность и основные подходы к процессу диагностики организационной культуры. Этапы диагностики организационной культуры. Инструменты диагностики организационной культуры: анализ документов, обход организации, анкетный опрос, наблюдение, интервью, эксперимент. Методика OCAI (Organizational Culture Analyze Instrument) К. Камерона и Р. Куинна.	Составление глоссария по разделу
5.	Методы восстановления управляемости группой в условиях конфликтов, ненадлежащего исполнения работы сотрудниками и изменения структуры организации	Понятие и причины снижения управляемости группой. Организационно-административные методы восстановления управляемости группой: изменение расстановки кадров, изменение положений должностных инструкций, повышение и понижение сотрудника в должности. Экономические методы восстановления управляемости группой: изменение нормативов выработки на одного работника, изменение системы материального поощрения, изменение системы депремирования. Социально-психологические методы восстановления управляемости группой: моральное стимулирование, улучшение психологического климата в коллективе, развитие у групп работников инициативности и ответственности, развитие системы участия работников в управлении	Составление графологической структуры раздела (граф-схемы)
6.	Принципы и технологии формирования команды профессиональных сотрудников	Понятие и принципы командообразования. Технологии процесса командообразования: формирование и развитие навыков командной работы, формирование командного духа, формирование эффективной команды.	Опрос по контрольным вопросам раздела

7.	Эффекты группового взаимодействия в работе руководителя коммерческой организации и органа власти	Сущность эффектов группового взаимодействия и необходимость их учета в работе руководителя коммерческой организации и органа власти. Эффекты группового взаимодействия: принадлежность к группе, группомыслие, «присутствие других», групповой фаворитизм, конформизм, синергия, эффект «ореола», эффект Рингельмана. Модель Джохари выдачи и получения обратной связи во взаимодействии с другими людьми в группе.	Составление графологической структуры раздела (граф-схемы)
8.	Экономические, социально-психологические и организационно-распорядительные методы управления групповой динамикой	Цели и субъекты управления групповой динамикой. Экономические методы управления групповой динамикой. Содержание психологических методов управления групповой динамикой. Организационно-распорядительные методы. Анализ результатов управленческого воздействия на групповые процессы.	Опрос по контрольным вопросам раздела
9.	Особенности управления разнородными профессиональными группами. Технологии предотвращения и снятия сопротивления группы	Специфика управления группами сотрудников в коммерческих организациях: профессиональный, гендерный и возрастной аспекты. Особенности управления многонациональным коллективом. Специфика управления группами сотрудников в органах государственной власти и местного самоуправления. Технологии предотвращения и снятия сопротивления группы. Методы снижения групповой агрессии.	Опрос по контрольным вопросам раздела

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Понятие и характеристика основных элементов групповой динамики	Понятие групповой динамики в исследованиях российских и зарубежных ученых. Характеристика основных элементов групповой динамики. Структура группы как сложного объекта управления. Динамика групп в концепции Б. Такмана и М. Дженсена. Социометрия как метод исследования групповой динамики.	Групповая дискуссия по тематике основных элементов групповой динамики
2.	Методы групповой управленческой и психологической работы	Групповая дискуссия как метод управленческой и психологической работы. Игра как метод управленческой и психологической работы. Психогимнастика. Общие вопросы организации тренинговой	Устный доклад, групповая дискуссия по тематике докладов

		группы. Процессы самопознания в тренинговой группе.	
3.	Показатели оценки эффективности работы группы сотрудников	Основные подходы к оценке эффективности работы группы сотрудников. Количественные показатели оценки эффективности работы трудового коллектива. Качественные показатели оценки эффективности работы трудового коллектива.	Решение расчетных задач с использованием количественных показателей оценки эффективности работы трудового коллектива
4.	Инструменты аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры	Понятие аудита человеческих ресурсов в организации. Цель, задачи и направления исследования аудита человеческих ресурсов. Процесс и необходимые требования, предъявляемые к аудиту человеческих ресурсов. Схема отношения самостоятельных или методических проблем к стратегическому или исполнительному вектору аудита. Результаты аудита человеческих ресурсов и корректирование системы управления персоналом коммерческой организации и органа власти. Сущность и основные подходы к процессу диагностики организационной культуры. Этапы диагностики организационной культуры. Инструменты диагностики организационной культуры: анализ документов, обход организации, анкетный опрос, наблюдение, интервью, эксперимент. Методика OCAI (Organizational Culture Analyze Instrument) К. Камерона и Р. Куинна.	Устный доклад, групповая дискуссия по тематике докладов
5.	Методы восстановления управляемости группой в условиях конфликтов, ненадлежащего исполнения работы сотрудниками и изменения структуры организации	Понятие и причины снижения управляемости группой. Организационно-административные методы восстановления управляемости группой: изменение расстановки кадров, изменение положений должностных инструкций, повышение и понижение сотрудника в должности. Экономические методы восстановления управляемости группой: изменение нормативов выработки на одного работника, изменение системы материального поощрения, изменение системы депремирования. Социально-психологические методы восстановления управляемости группой: моральное стимулирование, улучшение психологического климата в коллективе,	Проблемный семинар «Методы восстановления управляемости группой в условиях ненадлежащего исполнения работы сотрудниками»

		развитие у групп работников инициативности и ответственности, развитие системы участия работников в управлении.	
6.	Принципы и технологии формирования команды профессиональных сотрудников	Понятие и принципы командообразования. Технологии процесса командообразования: формирование и развитие навыков командной работы, формирование командного духа, формирование эффективной команды.	Участие в работе над практическим заданием (заданием-тренингом) «Командообразование»
7.	Эффекты группового взаимодействия в работе руководителя коммерческой организации и органа власти	Сущность эффектов группового взаимодействия и необходимость их учета в работе руководителя коммерческой организации и органа власти. Эффекты группового взаимодействия: принадлежность к группе, группомыслие, «присутствие других», групповой фаворитизм, конформизм, синергия, эффект «ореола», эффект Рингельмана. Модель Джогари выдачи и получения обратной связи во взаимодействии с другими людьми в группе.	Устный доклад, групповая дискуссия по тематике докладов
8.	Экономические, социально-психологические и организационно-распорядительные методы управления групповой динамикой	Цели и субъекты управления групповой динамикой. Экономические методы управления групповой динамикой. Содержание психологических методов управления групповой динамикой. Организационно-распорядительные методы. Анализ результатов управленческого воздействия на групповые процессы.	Участие в проблемном семинаре «Экономические методы управления групповой динамикой»
9.	Особенности управления разнородными профессиональными группами. Технологии предотвращения и снятия сопротивления группы	Специфика управления группами сотрудников в коммерческих организациях: профессиональный, гендерный и возрастной аспекты. Особенности управления многонациональным коллективом. Специфика управления группами сотрудников в органах государственной власти и местного самоуправления. Технологии предотвращения и снятия сопротивления группы. Методы снижения групповой агрессии.	Участие в работе над практическим заданием (заданием-тренингом) «Методы снижения сопротивления группы и групповой агрессии»

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия – не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы – не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Самостоятельное составление учебного конспекта темы (раздела) и написание конспекта на лекционном занятии	Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов для бакалавров направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и магистров направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
2	Подготовка к участию в проблемном семинаре	
3	Подготовка к коллоквиуму, опросу и экспресс-опросу	
4	Подготовка устного доклада	
5	Составление тематического портфолио работ	
6	Подготовка к участию в деловой игре	
7	Выполнение контрольной работы	
8	Подготовка к выполнению заданий, обучающих на основе решения проблемных ситуаций (case-study)	
9	Подготовка к участию в групповой дискуссии	
10	Подготовка к тестированию и прохождение теста	
11	Подготовка к участию в научно-практической конференции	
12	Проведение информационного поиска в интернете и веб-круиза	
13	Решение расчетных задач	
14	Составление презентаций в Microsoft Power Point	
15	Составление схем, иллюстраций (рисунков), графиков и диаграмм	
16	Составление графологической структуры (граф-схемы)	
17	Построение сводной (обобщающей) таблицы по теме	
18	Составление глоссария	
19	Написание аннотации и рецензии	
20	Выполнение практического задания	
21	Подготовка реферата	
22	Составление аннотированного списка литературы	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

–в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

В учебном процессе используются традиционные и современные, активные и интерактивные образовательные технологии:

– технологии коммуникативного обучения;

– обучение на основе технологий коллективной мыследеятельности (групповая дискуссия);

– исследовательские методы в обучении;

– метод проблемного обучения;

– метод консультирования;

– модульная технология обучения в рамках заданий для самостоятельной работы студентов.

На классических и мультимедийных лекциях излагаются основные теоретические положения и концепции курса, дающие студентам информацию, соответствующую рабочей программе дисциплины.

Задача семинарских (практических) занятий – систематизация и закрепление полученных на лекционных занятиях теоретических положений курса, а также развитие у студентов навыков применения теоретических положений к решению практических проблем. С этой целью проводится опрос по теме лекционного занятия, обсуждение контрольных вопросов, студентам предлагается составить графологическую структуру раздела (граф-схему) и написание глоссария.

Разработаны практические задания для выполнения на семинарских занятиях, которые включают участие в управленческо-психологическом тренинге, задания для работы в малых группах, участие в проблемных семинарах, групповые дискуссии по тематике отдельных разделов курса, а также решение задач с использованием количественных показателей оценки эффективности работы трудового коллектива.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
1	Л	Мультимедийная лекция с элементами дискуссии Лекция-дискуссия	8
	ПЗ	Проблемный семинар Семинар-дискуссия Презентация докладов их защита в формате мини-конференции	12
Итого:			20

Индивидуализация самостоятельной работы студентов происходит на основе предложения преподавателем бакалаврам на выбор тематики рефератов и научных докладов.

Учет индивидуальных особенностей студентов по работе с информацией, анализу количественных данных и подготовке письменных работ производится на основе предоставления достаточного времени на соответствующий вид самостоятельной работы, а также нескольких возможностей для ответа (презентации или защиты) на разных семинарских занятиях.

Для ответов на возникающие у студентов в рамках самостоятельной работы вопросы предусмотрены индивидуальные консультации преподавателя.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Варианты контрольных вопросов для опроса в рамках семинарского занятия по разделу 1 «Понятие и характеристика основных элементов групповой динамики»

1) Раскройте содержание понятия групповой динамики на основе научных работ зарубежных ученых.

2) Раскройте содержание понятия групповой динамики на основе научных работ российских ученых.

3) Дайте развернутую характеристику основных элементов групповой динамики.

3) Опишите структуру группы как сложного объекта управления.

4) Опишите динамику групп в концепции Б. Такмана и М. Дженсена.

5) Приведите примеры негативных и позитивных процессов в динамике группы профессиональных работников.

6) Охарактеризуйте социометрию как метод исследования групповой динамики.

7) Какие решения может принимать руководитель организации (подразделения организации) на основе полученных данных по результатам социометрического исследования?

Варианты тематики устных докладов по разделу 2 «Методы групповой управленческой и психологической работы»:

1. Групповая дискуссия как метод управленческой и психологической работы.

2. Игра как метод управленческой и психологической работы.

3. Психогимнастика как метод управленческой и психологической работы.

4. Общие вопросы организации тренинговой группы. Принципы и этапы проведения тренинга в группе.

5. Сущность и основные подходы к процессу диагностики организационной культуры.

6. Этапы диагностики организационной культуры.

7. Инструменты диагностики организационной культуры: анализ документов, обход организации, анкетный опрос, наблюдение, интервью, эксперимент.

8. Методика OCAI (Organizational Culture Analyze Instrument) К. Камерона и Р. Куинна.

9. Обзор научных подходов российских и зарубежных исследователей в области аудита человеческих ресурсов

10. Преимущества и недостатки экономических методов восстановления управляемости группой.

11. Сравнительный анализ подходов российских и зарубежных исследователей к выделению этапов командообразования.

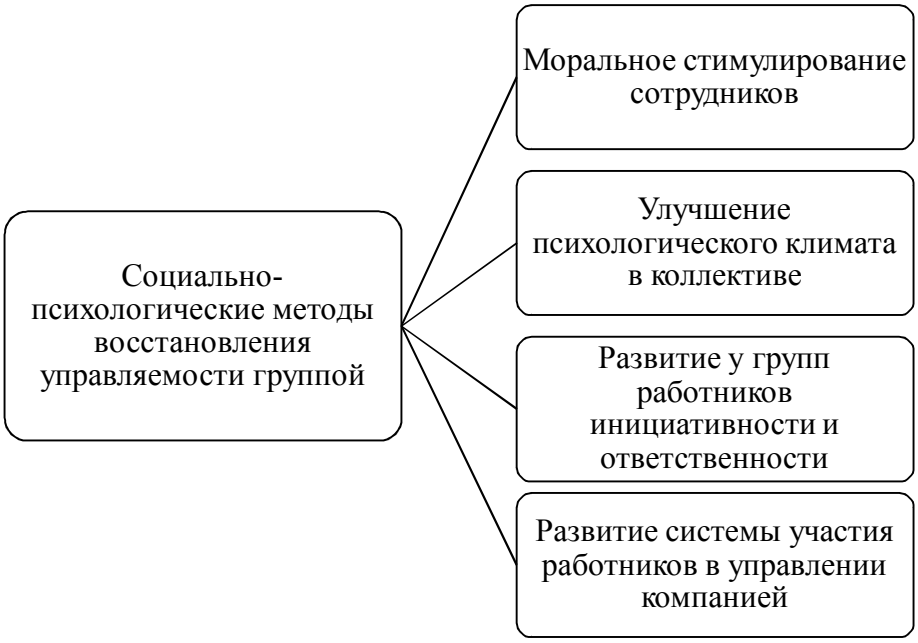
12. Ситуационный подход к использованию технологий предотвращения и снятия сопротивления группы.

13. Сравнительный анализ подходов российских и зарубежных исследователей к классификации методов групповой работы.

Вариант формирования графологической структуры (граф-схемы) «Социально-психологические методы восстановления управляемости группой» по разделу 5 «Методы восстановления управляемости группой в условиях конфликтов,

ненадлежащего исполнения работы сотрудниками и изменения структуры организации»

Формирование графологической структуры является результатам значительной самостоятельной работы студента над учебным конспектом или теоретическим материалом учебника и систематизации большого объема данных в графическом схематичном виде.



Вариант написания элемента глоссария по разделу 4 «Инструменты аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры»

Написание глоссария по разделу предполагает формирование перечня узкоспециализированных терминов, используемых в данном разделе, вместе с их толкованием, указанием использованных научных или нормативно-правовых источников. Пример термина, его толкования и указания источника:

«Аудит (учет) человеческих ресурсов – это исследование численности, умений, структуры и других аспектов, характеризующих персонал организации. С помощью аудита проверяется способность человеческих ресурсов реализовать выбранную стратегию или ряд выбранных стратегий. (извлечение из книги: Д. Кэмпбел, Д. Стоунхаус, Б. Хьюстон Стратегический менеджмент)».

Для повышения наглядности и возможностей использования глоссария преподаватель предлагает каждый термин рассматривать по указанному алгоритму на отдельной карточке.

Вариант решения расчетной задачи с использованием количественных показателей оценки эффективности работы сотрудников трудового коллектива по разделу 3 «Показатели оценки эффективности работы группы сотрудников»

В рамках задания проводится анализ экономических показателей, характеризующих отдачу от деятельности сотрудников организации.

Студенты предварительно систематизируют знания в области формул расчета эффективности работы сотрудников. Преподаватель описывает алгоритм решения задачи, основные используемые формулы расчета и особенности их применения.

Например, формула объема реализации на одного сотрудника (VSpE), может иметь следующий вид:

$$VSpE = \frac{VS}{S}$$

где:

VS – объем реализации всего, млн. руб.;

S – численность сотрудников организации, человек.

Исходные количественные данные и итоги расчетов в рамках выполнения задания представляются в отчете, оформляемом в табличной форме (студент заполняет 3, 5 и 7 строки):

Показатель	1 полуг. 2016 г.	2 полуг. 2016 г.	1 полуг. 2017 г.	2 полуг. 2017 г.
Численность сотрудников организации, человек (S)	54	50	49	52
Объем реализации всего, млн. руб. (VS)	12,5	14	12	15,2
Объем реализации на одного сотрудника, тыс. руб. (VSpE)	√	√	√	√
Объем прибыли до уплаты налогов, млн. руб. (EBIT)	10	11	9,8	13,3
Объем прибыли до уплаты налогов на одного сотрудника, тыс. руб. (EBITpE)	√	√	√	√
Объем производства продукции, ед. (VP)	421	494	412	518
Производительность труда одного работника, ед. (PL)	√	√	√	√

По итогам расчётов студент делает выводы о динамике изменения показателей эффективности работы сотрудников.

Вариант алгоритма проведения проблемного семинара «Методы восстановления управляемости группой в условиях ненадлежащего исполнения работы сотрудниками» по разделу 5 «Методы восстановления управляемости группой в условиях конфликтов, ненадлежащего исполнения работы сотрудниками и изменения структуры организации»

1 этап – подготовительный. Преподаватель за неделю до проведения проблемного семинара указывает его тему, цель и задачи, а также перечисляет направления, которые необходимо проработать студентам-докладчикам.

Цель проведения проблемного семинара «Методы восстановления управляемости группой в условиях ненадлежащего исполнения работы сотрудниками» – системное рассмотрение причин ухудшения показателей деятельности трудового коллектива и уровня управляемости профессиональной группой для последующего коллегиального выбора методов устранения указанных причин и совместного поиска возможностей восстановления управляемости группой.

Направления докладов, которые подготавливают к проблемному семинару студенты:

– Понятие управляемости группой и методы ее оценки.

– Причины снижения управляемости группой.

– Признаки снижения управляемости группой.

– Организационно-административные методы восстановления управляемости группой.

– Экономические методы восстановления управляемости группой.

– Социально-психологические методы восстановления управляемости группой.

– Процессы снижения управляемости трудовым коллективом в практике деятельности коммерческой организации (на примере частной компании).

– Процессы снижения управляемости трудовым коллективом в практике деятельности органа государственной власти (на примере государственного органа власти).

2 этап – заслушивание докладов студентов.

Преподаватель осуществляет модерирование, задает уточняющие вопросы и инициирует студентов на формирование выводов по итогам заслушивания докладов.

3 этап – дискуссия между студентами о причинах снижения управляемости группой. Преподаватель осуществляет модерирование, не допуская собственные оценочные суждения и стремясь к максимальному вовлечению студентов в обсуждение. В результате обсуждения студенты и преподаватель формируют ранжированный перечень из 10 наиболее значимых причин студентами о причинах снижения управляемости группой.

4 этап – дискуссия между студентами о методах восстановления управляемости группой и эффективности работы трудового коллектива. Преподаватель осуществляет модерирование, не допуская собственные оценочные суждения и стремясь к максимальному вовлечению студентов в обсуждение. В результате обсуждения студенты и преподаватель формируют ранжированный перечень из 10 наиболее эффективных по мнению студентов методов восстановления управляемости группой.

Вариант групповой дискуссии по разделу 4 «Инструменты аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры»

Дискуссия как метод активного обучения, основанного на публичном обсуждении проблемы, имеет в качестве цели выяснение и сопоставление различных точек зрения, нахождение оптимального решения спорного вопроса или актуальной проблемы.

Этапы групповой дискуссии:

1 этап – подготовительный – преподаватель заранее информирует студентов о предстоящей дискуссии в группе по теме «Инструменты аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры», предлагает студентам подготовиться к обсуждению на основе самостоятельного ознакомления с теоретическими положениями аудита человеческих ресурсов в организации и практических аспектов диагностики организационной культуры;

2 этап – введение в дискуссию – преподаватель делает вводное проблемное сообщение по теме «Аудит человеческих ресурсов» и иллюстрирует сообщение примером указанной деятельности в практике крупной российской или иностранной компании;

3 этап – групповое обсуждение – этап представляет собой полемику участников. Для управления ею преподаватель организовывает участников через систему вопросов, может также специально ввести правила обсуждения. Каждая подгруппа студентов высказывает свое мнение. При необходимости преподаватель инициирует высказывания выступающих, их вопросы и оценки в адрес услышанного. Усиление и угасание интереса, корректность ведения полемического спора обеспечиваются действиями преподавателя как ведущего.

4 этап – итоговое заключение. Цель этапа – оценка работы группы в вычленении тех аспектов проблемы, которые были затронуты по ходу обсуждения, оценка степени вовлеченности и компетентности участников обсуждения, их готовность принимать позицию другой стороны, умение вести полемику. Оценка сходства-противоположности позиций участников может быть положена в основу итоговых рекомендаций, касающихся использования инструментов аудита человеческих ресурсов в организации.

Вариант проведения практического занятия (занятия-тренинга) «Командообразование» по разделу 6 «Принципы и технологии формирования команды профессиональных сотрудников»

Цель практического занятия – содействие формированию проектной команды из группы студентов.

Используемый инструмент психолого-управленческой работы с группой – игра «Создание островной страны».

Продолжительность практического занятия (занятия-тренинга) – 1,5 часа.

Необходимые материалы: листы ватмана формата А1 (по числу минигрупп студентов по 4-5 человек), кисти, краски, фломастеры, цветная бумага, различные фигурки из бумаги (домики, деревья, фабрики, заводы, люди), магниты для закрепления листов ватмана на доске.

Ход практического занятия (занятия-тренинга):

1. Формирование минигрупп по 4-5 человек.

2. Вступление ведущего: «Однажды вы отправились в странствия. Вам хотелось отыскать такое место на земле, которое ещё не было освоено людьми. Вы долго путешествовали, встречали разных людей, видели разные места на земле. И вот однажды вам посчастливилось добраться до необитаемого острова. Вы нашли то, что так долго искали. Вам не надо исправлять чужие ошибки, переделывать. Вы можете начать с нуля, в ваших силах создать идеально место для жизни, работы и отдыха. Превратите этот остров в самое замечательно место на земле». Каждый из вас могучий волшебник и может преобразовать эту землю на благо всем и себе». Участникам даётся 15 минут для того, чтобы они создали свою страну.

3. Обсуждение общей концепции построения островного государства и его основных признаков внутри минигруппы:

3.1 расскажите о формируемом государстве (важно, кто начинает рассказ либо лидер, либо тот, кто максимально вовлечен в процесс групповой работы, первым начинает рассказ тот, кто готов брать на себя ответственность за группу).

3.2 хотелось бы вам оказаться в этой стране? (ответ покажет, насколько кандидаты готовы создать для себя комфортные условия, если участник не хочет попасть в эту страну, то ему некомфортно в группе).

3.3 хотелось бы вам что-либо изменить в этом мире? (желание большинства изменить что-либо свидетельствует о неудовлетворенности общим результатом; если изменения хочет внести один участник коллектива, то посмотреть, как он поведет себя в дальнейшем: будет ли настаивать, будет ли советоваться с командой или предпочтет внести свои изменения сразу, пока комментирует их; навязывание участником своей линии, может говорить о том, что перед нами потенциальный источник напряжения в команде, её слабое звено).

3.4 что бы вам хотелось взять для себя из этой страны в реальный мир: идею, состояние, мысль, ощущение, впечатление? (вопрос показывает ценность происходящего для участников, уровень их вовлеченности в групповую деятельность).

4. Каждый из членов проектной минигруппы разрабатывает на основе выработанной общей концепции построения островного государства конкретную его подсистему: экономика; государственное управление; образование и здравоохранение; физическая культура, спорт и туризм; архитектура и строительство.

5. На ватмане формата А1 члены минигруппы отражают свои основные идеи.

6. Презентация и обсуждение – каждая проектная минигруппа представляет разработанную общую концепцию островного государства и описывает его подсистемы. Важным является участие в презентации всех членов проектной минигруппы. В конце каждой презентации преподаватель указывает на несколько ее сильных сторон и просит студентов-слушателей выразить свое мнение.

7. Каждый член проектной минигруппы в письменной форме по 10-балльной шкале (0 – минимальное значение, 10 – максимальная оценка) оценивает 4 показателя работы в команде: наличие процессов сплочения, комфортность работы в команде, эффективность группы, удовлетворенность собственным вкладом в итоговый результат).

8. Преподаватель в заключительном слове указывает на наличие в рамках практического занятия (занятия-тренинга) процессов командообразования, перечисляет достижения всех проектных минигрупп и благодарит студентов за работу.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Экзамен по дисциплине основывается на результатах выполнения индивидуальных заданий студента по данной дисциплине (участие в опросе по контрольным вопросам, подготовка глоссария по дисциплине, выполнение граф-схем, участие в групповой дискуссии, подготовка доклада, участие в проблемном семинаре, участие в тренинге).

Выставление оценок на экзамене осуществляется на основе принципов объективности, справедливости, всестороннего анализа уровня знаний студентов.

При выставлении оценки учитывается:

1 знание фактического материала по программе, в том числе; знание содержания лекций, основной научной литературы, современных публикаций по программе курса, а также соответствующих нормативно-правовых актов;

2 степень активности студента на семинарских занятиях;

3 логика, структура, стиль ответа; культура речи, манера общения; готовность к содержательной дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к решению практических задач;

4 наличие пропусков семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам.

Уровень знаний, аттестуемых на экзамене, оценивается по четырехбалльной шкале оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
Кафедра государственного и муниципального управления
Направление 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»
2018-2019 учебный год
Дисциплина «Управление групповой динамикой»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Групповая дискуссия как метод управленческой и психологической работы.
2. Методика OCAI (Organizational Culture Analyze Instrument) К. Камерона и Р. Куинна.

Заведующий кафедрой государственного и
муниципального управления Т.А. Мясникова

Оценка «5» («отлично») соответствует следующей качественной характеристике: «изложено правильное понимание вопроса и дан исчерпывающий на него ответ, содержание раскрыто полно, профессионально, грамотно». Выставляется студенту:

– усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

– обнаружившему всестороннее систематическое знание учебно-программного материала, четко и самостоятельно (без наводящих вопросов) отвечающему на вопрос билета.

Оценка «4» («хорошо») соответствует следующей качественной характеристике: «изложено правильное понимание вопроса, дано достаточно подробное описание предмета ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия, относящиеся к предмету ответа, ошибочных положений нет». Выставляется студенту:

– обнаружившему полное знание учебно-программного материала, грамотно и по существу отвечающему на вопрос билета и не допускающему при этом существенных неточностей;

– показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебы и профессиональной деятельности.

Оценка «3» («удовлетворительно») выставляется студенту:

– обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой;

– допустившему неточности в ответе и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающими необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях основного материала изученной дисциплины; допустившему принципиальные ошибки в выполнении заданий; не ответившему на все вопросы билета и дополнительные вопросы. Оценка «неудовлетворительно» выставляется также, если студент после начала экзамена отказался его сдавать или нарушил правила сдачи экзамена (списывал, подсказывал, обманом пытался получить более высокую оценку и т.д.).

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Н. Акимова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. – 320 с. – (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). – ISBN 978-5-534-00630-8. – Режим доступа в электронной библиотеке «Юрайт» : www.biblio-online.ru/book/4B659462-DF86-4A78-93E2-AE4C69CC4B4F

2. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. Ю. Забродин. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 147 с. – Режим доступа в электронной библиотеке «Юрайт» : www.biblio-online.ru/book/47699FE0-890E-45C3-81C6-69ACA59D7DD1

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах *«Лань» и «Юрайт».*

5.2 Дополнительная литература:

1. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс]: учебник / А.Р. Алавердов. – 3–е изд., перераб. и доп. – М. : Университет «Синергия», 2017. – 681 с. – Загл. с экрана. Режим доступа в Университетской библиотеке ONLINE : http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415

2. Коноваленко, В.А. Психология менеджмента. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 368 с. – Загл. с экрана. Режим доступа в электронной библиотеке «Юрайт» : www.biblio-online.ru/book/36ED8319-0F70-4734-9D0A-B3ADD618881A

3. Экономика и социология труда: теория и практика [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / И.В. Кохова [и др.] ; отв. ред. В. М. Маслова. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 539 с. – Загл. с экрана. Режим доступа в электронной библиотеке «Юрайт» : www.biblio-online.ru/book/A7A09711-A15F-45E1-A1F3-648685462DFB

5.3. Периодические издания:

1. Общероссийский журнал «Управление персоналом» – свободный доступ для ознакомления на официальном сайте журнала http://www.top-personal.ru/magazines.html.

2. Научно-информационный журнал «Муниципалитет: экономика и управление» – свободный доступ для ознакомления на официальном сайте журнала http://municipal.uapa.ru/search.

3. Интернет-издание об управлении персоналом HR-Journal – свободный доступ для ознакомления на официальном сайте журнала http://www.hr-journal.ru.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Информационное агентство органов местного самоуправления «Муниципальная Россия» – http://www.municipalrussia.ru.

2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики, http://www.gks.ru.

3. Муниципальная статистика Краснодарского края – http://krsdstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krsdstat/ru/municipal_statistics/krsdMunStat.

4. Научная электронная библиотека «Киберленинка» – https://cyberleninka.ru.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	При написании конспекта лекции студент должен последовательно сжато и схематично фиксировать основные положения, формулировки, обобщения; отмечать важнейшие положения, выделять ключевые слова, термины. Проверка вводимых в рамках лекции дефиниций может осуществляться с помощью энциклопедий, словарей, и онлайн-справочников с выписыванием толкований в тетрадь и указанием источника. В рамках работы с уже написанной лекцией студенту целесообразно обозначить вопросы, термины или текстовой массив, освоение которых вызывает трудности, отметить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации и на практическом занятии.
Лекция-дискуссия	Студент должен быть готов к тому, что преподаватель будет активно его вовлекать в лекционный процесс на основе вопросов информационного и проблемного характера для выяснения мнений и уровня осведомленности учащихся по рассматриваемой теме, степени их готовности к восприятию последующего материала. Студенту не желательно избирать тактику пассивного слушателя, т.к. групповая беседа позволяет расширить круг мнений сторон, привлечь коллективный опыт и знания, что имеет большое значение в активизации мышления слушателей.
Мультимедийная лекция с элементами дискуссии	Студент должен уделять достаточное внимание как устному воспроизведению лекции преподавателя, так и мультимедийному ее сопровождению в различных формах визуального представления теоретического и аналитического материала. Рекомендуется делать записи в конспект по каждому из значимых положений лекций, а также воспроизводить ключевые факты, схемы, таблицы и перечни из мультимедийной презентации
Практическое занятие	Начинать подготовку к практическому занятию необходимо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Подготовка к практическому занятию может предполагать формирование реферата, аналитической справки, научного доклада, составление графологической структуры раздела, а также выполнение индивидуального аналитического или расчетного задания.
Устный доклад и его защита в формате мини-конференции	Устный доклад как вид самостоятельной работы в учебном процессе способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, развивает навыки критического осмысления получаемой информации.

	При подготовке устного доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения. К докладу по теме могут привлекаться несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления. Выбор темы доклада. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы работать, более глубоко ее изучить. Этапы работы студента над докладом: 1) формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию; 2) подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 3-5 различных источников); 3) составление списка использованных источников; обработка и систематизация информации; 4) разработка плана доклада; 5) подготовка доклада; 6) публичное выступление с докладом; 7) ответ на вопросы слушателей и обсуждение дискуссионных положений доклада. Содержание доклада: 1) введение – это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента; 2) основная часть – в ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции исследователей. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного исследования (если оно предполагается). В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки, которые на публичном выступлении могут быть представлены в качестве иллюстрационного материала; 3) заключение – содержит итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам; 4) обзор использованных источников.
Групповая дискуссия (семинар-дискуссия)	Групповая дискуссия предполагает включенность в работу всей группы студентов. Студенты должны обязательно изучить данный материал не по одному источнику, а расширить свой кругозор по выбранной теме, из различных источников (научная литература, научные журналы, СМИ, интернет ресурсы, справочники и т.д.). При изучении вопросов необходимо обратиться не только к традиционным материалам, но и учитывать другие точки зрения. Изучение большого количества материала помогает студенту выразить свое мнение, доказать его и дать оценку.

	Дискуссия не должна превращать в бесформенные выкрики, и содержать ответы: «согласен» – «не согласен», «хорошо» – «плохо», «я так думаю», «мне так кажется». Данные виды ответов показывают не готовность студента к дискуссии. Студент должен отстаивать свою точку зрения, аргументировать ее, делать выводы, задавать вопросы оппоненту. В ходе дискуссии студенты могут менять свою точку зрения. В конце диспута всегда делается вывод и анализируется сколько человек остались верны своим позициям, кто изменил свое мнение. Очень важно в конце дискуссии сделать обобщения, сформулировать выводы, показать, к чему ведут ошибки и заблуждения, отметить все идеи и находки группы.
Составление графологической структуры раздела (граф-схемы)	В отличие от других способов графического отображения информации (таблиц, рисунков, схем) графологическая структура делает упор на логическую связь элементов между собой, графика выступает в роли средства выражения. Работа по созданию такой структуры ступенчата. Структурировать можно как весь объем учебного материала, так и его отдельной части. Такая работа допустима тогда, когда у студентов сформирована достаточная предметная база. Оформляется графически. Роль студента: изучить информацию по теме; провести системно-структурный анализ содержания, выделить главное (ядро), второстепенные элементы и взаимную логическую связь; выбрать форму графического отображения; собрать структуру воедино; критически осмыслить вариант и попытаться его модифицировать (упростить в плане устранения избыточности, повторений); провести графическое и цветовое оформление; составить краткий логический рассказ о содержании работы и озвучить его на занятии, либо работу сдать в срок преподавателю.
Составление глоссария по разделу	Составление глоссария – вид самостоятельной работы студента, выражающейся в подборе и систематизации терминов, непонятных слов и выражений, встречающихся при изучении темы. Развивает у студентов способность выделять главные понятия темы и формулировать их. Оформляется письменно, включает название и значение терминов, слов и понятий в алфавитном порядке. Роль студента: прочитать материал источника, выбрать главные термины, непонятные слова; подобрать к ним и записать основные определения или расшифровку понятий; критически осмыслить подобранные определения и попытаться их модифицировать (упростить в плане устранения избыточности и повторений); оформить работу и представить в установленный срок. Критерии оценки: соответствие терминов теме; многоаспектность интерпретации терминов и конкретизация их трактовки в соответствии со спецификой изучения дисциплины; соответствие оформления требованиям; работа сдана в срок.
Опрос и экспресс-опрос по контрольным вопросам раздела	Тема и контрольные вопросы к опросу и экспресс-опросу доводятся преподавателем до студентов заранее. Для подготовки к письменному опросу студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме семинара или практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной учебной литературе, записях с лекционного занятия, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить

	наиболее сложные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам. Время подготовки к письменному опросу по одному лекционному занятию варьируется в зависимости от сложности темы и индивидуальных особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. При подготовке к устному опросу и экспресс-опросу студентам рекомендуется самостоятельно проработать материалы конспекта лекций, основную и дополнительную литературу, рекомендованную для изучения в данном разделе дисциплины, ознакомиться со справочными материалами. Рекомендуется при подготовке к устному опросу составлять план-схему ответа по каждому вопросу, выписывать основные термины и понятия в персональный глоссарий. Экспресс-опрос может проводится на лекционных занятиях для оценки усвоения теоретического материала по предыдущей теме или для выявления остаточных знаний по текущей теме, сформированных при изучении других дисциплин.
Проблемный семинар	Проблемный семинар проводится 1-3 раза в семестр, так как предполагает достаточно длительную самостоятельную подготовку студентов, изучающих какую-либо конкретную научную проблему. При его проведении сочетаются виды деятельности, соответствующие обычному семинарскому занятию и научной конференции, которая предусматривает организованное обсуждение докладов разных исследователей по определенному кругу проблем. В процессе самостоятельной подготовки к семинару-конференции студенту необходимо изучить 2-3 источника (монографии, статьи), в которых раскрыты теоретические подходы к обсуждаемой проблеме и представлены материалы эмпирических исследований. Выступающий должен быть готов ответить на вопросы всех присутствующих по теме своего доклада. После каждого выступления проводится обсуждение представленных научных воззрений разных исследователей. Готовность к такой аналитической коллективной работе обеспечивается просмотром каждым студентов тех основных работ, которые преподаватель рекомендовал прочитать к проблемному семинару
Расчетная задача	Расчетные задачи – форма аудиторной и самостоятельной работы студента, основанная на предоставлении условия (числовых исходных данных, в том числе в виде уравнений, таблиц и графиков), выборе последовательности решения задания, использования формул, положений законодательства и законов социально-экономического развития, отражающих устойчивые закономерности между разнородными субъектами и объектами, а также записи итогового ответа в числовом виде. Примерный алгоритм решения расчетной задачи: 1) прочтение условия задачи; 2) схематичное или графическое изображение условия задачи, уточнение положений, которые вызвали вопросы и сомнение в правильном понимании; 3) определение положений нормативно-правовых актов, формул и их комбинаций, которые необходимо использовать для решения данной конкретной расчетной задачи;

	4) определение последовательности решения задачи (алгоритма расчета); 5) проведение расчетов в черновике, получение ответа и осуществление (при возможности) проверочных действий; 6) оформление полного решения задачи в письменной или печатной форме. Важным требованием является необходимость записи студентом комментариев, обосновывающих использование указанных в решении экономических законов, положений нормативно-правовых актов, формул и их комбинаций для ситуации данной конкретной расчетной задачи. Запись полного решения задачи предполагает: – запись краткого условия (что дано) в символьном обозначении; – запись формул, применение которых необходимо и достаточно для решения задачи; – указание положений, на основе которых делаются студентом выводы (экономических законов, положений нормативно-правовых актов); – запись хода решения, математических преобразований и расчетов, которые привели к конкретному числовому ответу; 7) предоставление студентом решения задачи в письменной или печатной форме в указанный преподавателем срок для контроля.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену студенту необходимо систематизировать лекционный материал, повторить основные термины, алгоритмы проведения аналитической работы по направлениям курса, ключевые формулы. При подготовке необходимо ориентироваться на список вопросов к экзамену, конспект написанных лекций, дополнительно изучить рекомендуемую основную литературу, повторно прорешать пройденные на практическом занятии задачи. Рекомендуется использовать при подготовке имеющиеся структурно-логические схемы по каждой лекции.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий:

– Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения:

– Операционная система Microsoft Windows, в состав которой включена программа для демонстрации видео материалов (проигрыватель Windows Media Player).

– Офисный пакет приложений Microsoft Office: программа для создания и редактирования текстовых документов (Word), программа для создания и редактирования таблиц (Excel), программа для демонстрации и создания презентаций (Power Point), программа для работы с базами данных (Access).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» – http://www.consultant.ru.
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU – http://www.elibrary.ru.
3. Информационно-правовой портал «ГАРАНТ.РУ» – http://www.garant.ru.

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения, и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета