

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Цветков Николай Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 10.02.2025 12:20:39  
Уникальный программный ключ:  
858e6298f3889af733af85d4170378d0a7d270e9



**Автономная некоммерческая организация высшего  
образования «Московская международная высшая школа  
бизнеса «МИРБИС» (Институт)  
(Институт МИРБИС)**

**ОДОБРЕНО**  
Решением Ученого совета  
от 29.08.2024 протокол № 1

**УТВЕРЖДАЮ**  
Ректор  
\_\_\_\_\_ Н.А. Цветков  
29 августа 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ЛИДЕРСТВО**

---

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

*«Мастер делового администрирования (МВА)», специализация  
«Управление персоналом»*

---

очно-заочная форма обучения

Москва 2024

## Оглавление

1. Цель изучения учебной дисциплины .....	3
2. Планируемые результаты освоения учебной дисциплины .....	3
3. Используемые методы обучения .....	4
4. Формы контроля по дисциплине .....	4
5. Перечень самостоятельных работ и «Портфолио», формируемый в процессе изучения дисциплины .....	4
6. Содержание учебной дисциплины .....	4
6.1 Распределение учебного времени, выделенного на контактную работу обучающихся с преподавателем, на самостоятельную работу обучающихся.....	4
6.2. Содержание тем учебной дисциплины .....	5
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины .....	6
7.1. Перечень учебных изданий, информационно-справочных систем, Интернет-ресурсов.	6
7.2. Учебно-методическое обеспечение учебной дисциплины .....	8
7.3. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины.....	8
7.4. Методические рекомендации преподавателям .....	8
7.5. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины/модуля и самостоятельной работы.....	10
8. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине .....	21
8.1. Текущий контроль .....	22
8.2. Промежуточная аттестация.....	32
9. Критерии оценки качества знаний для контроля успеваемости обучающихся .....	32

## 1. Цель изучения учебной дисциплины

Цель дисциплины – дать слушателям МВА четкое представление об организационном поведении и лидерстве, закономерностях поведения руководителей и подчиненных в системе современных организаций.

## 2. Планируемые результаты освоения учебной дисциплины

Формируемые компетенции	Перечень планируемых результатов освоения дисциплины
<p>УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленных целей</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные категории и понятия организационного поведения;</li> <li>• критерии личностной, групповой и организационной эффективности;</li> <li>• стратегии мотивации сотрудников в организации;</li> <li>• особенности формирования и развития групп и управления взаимодействием индивидов в них;</li> <li>• отличительные особенности управления рабочими группами и командами;</li> <li>• основные теории лидерства и навыки современного лидера.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• использовать полученные знания о личностной, групповой и организационной эффективности при решении управленческих задач;</li> <li>• воздействовать на групповые процессы в организации для решения профессиональных задач;</li> <li>• применять методы анализа и оптимизации основных видов организационного поведения.</li> </ul> <p><b>Иметь практический опыт:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выработки стратегии командной работы и на ее основе организации отбора членов команды для достижения поставленной цели.</li> </ul>
<p>ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявить и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• коммуникативные и управленческие процессы внутри организации;</li> <li>• разные типы организационной культуры и их взаимосвязь с особенностями сферы деятельности;</li> <li>• основные методы внедрения изменений в организации и пути преодоления сопротивления изменениям.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• применять лидерские и коммуникативные навыки в соответствии с бизнес-моделью организации;</li> <li>• использовать навыки лидерства в командной работе.</li> </ul>

соответствующих им бизнес-модели организаций	<p><b>Иметь практический опыт:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• руководства проектной деятельностью в организации на основе знаний лучших управленческих практик и понимания сущности проектной и процессной деятельности в организации.</li> </ul>
--	---

### 3. Используемые методы обучения

Дисциплина предусматривает использование различных методов обучения. Наиболее важные теоретические вопросы будут рассмотрены в ходе лекций. Практические навыки будут разрабатываться при помощи следующих методов: выполнение практических заданий.

### 4. Формы контроля по дисциплине

Текущий контроль – выполнение практических заданий.

Промежуточная аттестация – зачет.

### 5. Перечень самостоятельных работ и «Портфолио», формируемый в процессе изучения дисциплины

В процессе изучения дисциплины не предусмотрена подготовка документов для личного «портфолио».

### 6. Содержание учебной дисциплины

#### 6.1 Распределение учебного времени, выделенного на контактную работу обучающихся с преподавателем, на самостоятельную работу обучающихся

	Наименование разделов и тем	Трудоемкость (часы)			Самостоятельная работа	Форма промежуточного контроля
		Всего часов	Контактные часы			
			аудиторные	с использованием дистанционных образовательных технологий		
1.	Мотивация и регуляция поведения персонала	9	4	1	4	Выполнение практического задания
2.	Управление эффективностью	9	4	1	4	Выполнение практического задания
3.	Руководство и лидерство	13	6	1	6	Выполнение практического задания

						го задания
4.	Понятие об организации. Организационная структура	12	6	-	6	Выполнение практического задания
5.	Процессы в организациях	15	6	1	8	Выполнение практического задания
	Промежуточная аттестация	2	2	-	-	Зачет
	Итого	60	28	4	28	-

## 6.2. Содержание тем учебной дисциплины

### Тема 1. Мотивация и регуляция поведения персонала

Природа человеческой мотивации. Процесс мотивации. Содержание мотивов. Внешняя и внутренняя мотивация. Воспринимаем и оцениваем. Модификация поведения как управленческая задача. Вознаграждение.

### Тема 2. Управление эффективностью

Понятие о группе. Процессы групповой динамики. Групповая сплоченность. Формы совместной деятельности. Команда.

### Тема 3. Руководство и лидерство

О понятиях. Власть. Теории лидерства. Стили лидерства. Наделение властью (делегирование полномочий).

### Тема 4. Понятие об организации. Организационная структура

Организации, принципы построения и функционирования. Жизненный цикл организации.

### Тема 5. Процессы в организациях

Предвидеть, стремиться и достигать. Поведенческий маркетинг. Процесс коммуникаций. Роль коммуникаций в организационной деятельности. Процесс принятия решения. Характеристики процесса принятия решения. Исполнение решения. Организационная культура. Конфликты. Управление конфликтами. Перемены в организации и управление ими.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

### 7.1. Перечень учебных изданий, информационно-справочных систем, Интернет-ресурсов

№	Нормативно-правовые акты
	<b>Основная литература</b>
1.	Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство [Электронный ресурс]: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки; науч. ред. В. Ионов; ред. М. Савиной; пер. А. Лисицына. – 6-изд. – Москва: Альпина Паблишер, 2019. – 301 с. – ISBN 978-5-9614-2247-4. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=229839">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=229839</a>
2.	Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе [Электронный ресурс] / Д. Гоулман; пер. с англ. А. П. Исаевой. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 497 с. – ISBN 978-5-91657-729-7. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=220058">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=220058</a>
3.	Джордж, Дж. М. Организационное поведение: Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс; пер. В. Н. Егоров. – Москва: Юнити-Дана, 2019. – 460 с. – ISBN 5-238-00512-1. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431</a>
4.	Живица, О. В. Лидерство [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. В. Живица. – Москва: Университет «Синергия», 2021. – 193 с. – (Легкий учебник). – ISBN 978-5-4257-0216-6. – Режим доступа : <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=455425">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=455425</a>
5.	Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Л. В. Згонник. – Москва: Дашков и К, 2020. – 232 с. – ISBN 978-5-394-01733-9. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454156">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=454156</a>
6.	Козлова, А. М. Организационное поведение [Электронный ресурс]: для руководителей / А. М. Козлова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 319 с. – ISBN 978-5-4458-2505-0. – Режим доступа : <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139768">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139768</a>
7.	Лидерство [Электронный ресурс] / пер. с англ. – Москва: Альпина Паблишер, 2019. – 224 с. – (Harvard Business Review 10 лучших статей). – ISBN 978-5-9614-5583-0. – Режим доступа : <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=473844">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=473844</a>
8.	Овсянникова, Е. А. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. – 2-е изд., перераб. – Москва: Флинта, 2021. – 222 с. – ISBN 978-5-9765-2220-6. – Режим доступа : <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=279817">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=279817</a>
	<b>Дополнительная литература</b>

1.	Адизес, И. К. Развитие лидеров [Электронный ресурс]: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / И. К. Адизес. – 6-е изд. – Москва: Альпина Паблишерз, 2021. – 259 с. – ISBN 978-5-9614-5325-6. – Режим доступа : <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=254689">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=254689</a>
2.	Бауэр, М. Курс на лидерство [Электронный ресурс]: альтернатива иерархической системе управления компанией / М. Бауэр; ред. О. Нижельской, Ю. Быстровой. – 3-е изд. – Москва: Альпина Паблишер, 2022. – 198 с. – ISBN 978-5-9614-5539-7. – Режим доступа : <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=286196">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=286196</a>
3.	Бланшар, К. Новый Одноминутный Менеджер [Электронный ресурс] / К. Бланшар, С. Джонсон; пер. с англ. О. Г. Белошеев. – Минск: Попурри, 2020. – 51 с. – ISBN 978-985-15-2580-1. – Режим доступа : <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=429455">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=429455</a>
4.	Грошев, И. В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2019. – 535 с. – ISBN 978-5-238-02384-7. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433</a>
5.	Кетс де Врис, М. Мистика лидерства [Электронный ресурс]: развитие эмоционального интеллекта / М. Кетс де Врис; науч. ред. А. Куницын; пер. М. Шалунова. – 4-е изд. – Москва: Альпина Паблишерз, 2021. – 276 с. – ISBN 978-5-9614-1483-7. – Режим доступа : <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=254507">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=254507</a>
6.	Кови, С. Р. Восьмой навык [Электронный ресурс]: от эффективности к величию / С. Р. Кови; ред. С. Анисимова, Н. Лауфер; пер. Ю. Сундстрем. – 5-е изд. – Москва: Альпина Паблишерз, 2019. – 406 с. – ISBN 978-5-9614-2054-8. – Режим доступа : <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=229854">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=229854</a>
7.	Кови, С. Лидерство, основанное на принципах [Электронный ресурс] / С. Кови; под ред. Р. Пискотиной; пер. П. Самсонов. – 7-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2020. – 301 с. – ISBN 978-5-9614-5052-1. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=279696">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=279696</a>
8.	Коттер, Д. Лидерство Мацуситы [Электронный ресурс]: уроки выдающегося предпринимателя XX века / Д. Коттер; И. Минервина; ред. Е. Харитонова. - 4-е изд. - Москва: Альпина Паблишерз, 2020. - 286 с. - ISBN 978-5-9614-1573-5. – Режим доступа : <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=279695">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=279695</a>
9.	Максвелл, Д. Прокачай свое лидерство [Электронный ресурс] / Д. Максвелл; пер. с англ. Л. Г. Третьяк. - Минск: Попурри, 2019. - 192 с. - ISBN 978-985-15-3034-8. – Режим доступа : <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=450612">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=450612</a>
<b>Интернет ресурсы</b>	
1.	Spiral Dynamic® (Спиральная динамика). – Режим доступа : <a href="http://www.spiraldynamics.org">www.spiraldynamics.org</a>
2.	HR-Portal: управление персоналом, оценка, аттестация, кадровое делопроизводство. – Режим доступа : <a href="http://hr-portal.ru">http://hr-portal.ru</a>

## **7.2. Учебно-методическое обеспечение учебной дисциплины**

В программе учебной дисциплины предусмотрен следующий раздаточный материал для обучающихся: краткий конспект лекции в виде слайдового или текстового материала.

Указанные материалы размещаются в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) Института МИРБИС.

Каждый обучающийся имеет доступ к ЭИОС и электронно-библиотечной системе, которые обеспечивают возможность индивидуального доступа, для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

## **7.3. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины**

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает в себя:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации: мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя, персональный компьютер, мультимедийное оборудование (проектор, экран).

Помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института МИРБИС.

Для обучающихся: созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, телекоммуникационные технологии.

Всем обучающимся предоставлен доступ на образовательную платформу, которая обеспечивает освоение учебной дисциплины в полном объеме независимо от места и времени нахождения обучающихся.

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Института МИРБИС из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет».

### **Лицензионное программное обеспечение:**

- Microsoft Windows 7 pro;
- Операционная система Microsoft Windows 10 pro;
- Операционная система Microsoft Windows Server 2012 R2;
- Программное обеспечение Microsoft Office Professional 13;
- Программное обеспечение Microsoft Office Professional;
- Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition.

## **7.4. Методические рекомендации преподавателям**



Перед началом изучения дисциплины преподаватель должен ознакомить обучающихся с видами учебной и самостоятельной работы, перечнем литературы и интернет-ресурсов, а также раздаточных материалов, размещенных в электронной информационно-образовательной среде, формами текущей и промежуточной аттестации, с критериями оценки качества знаний для итоговой оценки по дисциплине.

При проведении лекций, преподаватель:

- 1) формулирует тему и цель занятия;
- 2) излагает основные теоретические положения;
- 3) с помощью мультимедийного оборудования и/или под запись дает определения основных понятий, расчетных формул;
- 4) проводит примеры из отечественного и зарубежного опыта, дает текущие статистические данные для наглядного и образного представления изучаемого материала;
- 5) в конце занятия дает вопросы для самостоятельного изучения.

При проведении практических занятий, преподаватель:

- 1) формулирует тему и цель занятия;
- 2) предлагает обучающимся ответить на вопросы, вынесенные на практическое занятие;
- 3) организует дискуссию по наиболее сложным вопросам;
- 4) предлагает обучающимся провести обобщение изученного материала.

В случае проведения аудиторных занятий (как лекций, так и практических занятий) с использованием активных методов обучения (деловых игр, кейсов, мозговых атак, игрового проектирования и др.) преподаватель:

- 1) предлагает обучающимся разделиться на группы;
- 2) предлагает обсудить сформулированные им проблемы согласно теме лекции (практического занятия), раскрывая актуальность проблемы и ее суть, причины, ее вызывающие, последствия и пути решения;
- 3) организует межгрупповую дискуссию;
- 4) проводит обобщение с оценкой результатов работы обучающихся в группах и полученных основных выводов и рекомендаций по решению поставленных проблем.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж (консультацию) с определением цели задания, его содержания, сроков выполнения, основных требований к результатам работы, критериев оценки, форм контроля и перечня источников и литературы.

Для оценки полученных знаний и освоения учебного материала по каждому разделу и в целом по дисциплине преподаватель использует формы текущего, промежуточного и итогового контроля знаний обучающихся.

В процессе освоения учебной дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические работы, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся по заданию преподавателя, направленные на развитие навыков использования профессиональной лексики, закрепление практических профессиональных знаний и умений.

## **7.5. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины/модуля и самостоятельной работы**

### **ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

Успешное освоение курса предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы.

При подготовке к аудиторным занятиям, непосредственно в ходе проведения лекций и практических занятий, а также в ходе самостоятельной работы обучающиеся должны пользоваться учебной литературой (согласно утвержденному перечню основной и дополнительной литературы по данному курсу), учебно-методическими материалами (включая данную рабочую программу), которые размещены в электронной информационно-образовательной среде.

### **ПРАВИЛА КОНСПЕКТИРОВАНИЯ**

Конспект является письменным текстом, в котором кратко и последовательно изложено содержание основного источника информации. Конспектировать – значит приводить к некоему порядку сведения, почерпнутые из оригинала. В основе процесса лежит систематизация прочитанного или услышанного. Записи могут делаться как в виде точных выдержек, цитат, так и в форме свободной подачи смысла. Манера написания конспекта, как правило, близка к стилю первоисточника. Если конспект составлен правильно, он должен отражать логику и смысловую связь записываемой информации.

В хорошо сделанных записях можно с легкостью обнаружить специализированную терминологию, понятно растолкованную и четко выделенную для запоминания значений различных слов. Используя законспектированные сведения, легче создавать значимые творческие или научные работы, различные рефераты и статьи.

Виды конспектов:

Нужно уметь различать конспекты и правильно использовать ту категорию, которая лучше всего подходит для выполняемой работы.

- **ПЛАНОВЫЙ.** Такой вид изложения на бумаге создается на основе заранее составленного плана материала, состоит из определенного количества пунктов (с заголовками) и подпунктов. В процессе конспектирования каждый заголовок раскрывается – дополняется коротким текстом, в конечном итоге получается стройный план-конспект. Именно такой вариант больше всего подходит для срочной подготовки к публичному выступлению или семинару. Естественно, чем последовательнее будет план (его пункты должны максимально раскрывать содержание), тем связаннее и полноценнее будет ваш доклад. Специалисты рекомендуют наполнять плановый конспект пометками, в которых будут указаны все используемые вами источники, т. к. со временем трудно восстановить их по памяти.

- **СХЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАНОВЫЙ.** Эта разновидность конспекта выглядит так: все пункты плана представлены в виде вопросительных предложений, на которые нужно дать ответ. Изучая материал, вы вносите короткие пометки (2–3 предложения) под каждый пункт вопроса. Такой конспект отражает структуру и внутреннюю взаимосвязь всех сведений и способствует хорошему усвоению информации.

- **ТЕКСТУАЛЬНЫЙ.** Подобная форма изложения насыщеннее других и составляется из отрывков и цитат самого источника. К текстуальному конспекту можно легко присоединить план, либо наполнить его различными тезисами и терминами. Он лучше всего подходит тем, кто изучает науку или литературу, где цитаты авторов всегда важны. Однако такой конспект составить непросто. Нужно уметь правильно отделять наиболее значимые цитаты таким образом, чтобы в итоге они дали представление о материале в целом.

- **ТЕМАТИЧЕСКИЙ.** Такой способ записи информации существенно отличается от других. Суть его – в освещении какого-нибудь определенного вопроса; при этом используется не один источник, а несколько. Содержание каждого материала не отражается, ведь цель не в этом. Тематический конспект помогает лучше других анализировать заданную тему, раскрывать поставленные вопросы и изучать их с разных сторон. Однако будьте готовы к тому, что придется переработать немало литературы для полноты и целостности картины, только в этом случае изложение будет обладать всеми достоинствами.

- **СВОБОДНЫЙ.** Этот вид конспекта предназначен для тех, кто умеет использовать сразу несколько способов работы с материалом. В нем может содержаться что угодно – выписки, цитаты, план и множество тезисов. Вам потребуется умение быстро и лаконично излагать собственную мысль, работать с планом, авторскими цитатами. Считается, что подобное фиксирование сведений является наиболее целостным и полновесным.

#### Правила конспектирования

1. Внимательно прочитайте текст. Попутно отмечайте непонятные места, новые слова, имена, даты.

2. Наведите справки о лицах, событиях, упомянутых в тексте. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля.

3. При первом чтении текста составьте простой план. При повторном чтении постарайтесь кратко сформулировать основные положения текста, отметив аргументацию автора.

4. Заключительный этап конспектирования состоит из перечитывания ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.

5. При конспектировании надо стараться выразить авторскую мысль своими словами.

6. Стремитесь к тому, чтобы один абзац авторского текста был передан при конспектировании одним, максимум двумя предложениями.

При конспектировании лекций рекомендуется придерживаться следующих основных правил.

1. Не начинайте записывать материал с первых слов преподавателя, сначала выслушайте его мысль до конца и постарайтесь понять ее.

2. Приступайте к записи в тот момент, когда преподаватель, заканчивая изложение одной мысли, начинает ее комментировать.

3. В конспекте обязательно выделяются отдельные части. Необходимо разграничивать заголовки, подзаголовки, выводы, обособлять одну тему от другой. Выделение можно делать подчеркиванием, другим цветом (только не следует превращать текст в пестрые картинки). Рекомендуется делать отступы для

обозначения абзацев и пунктов плана, пробельные строки для отделения одной мысли от другой, нумерацию. Если определения, формулы, правила, законы в тексте можно сделать более заметными, их заключают в рамку. Со временем у вас появится своя система выделений.

4. Создавайте ваши записи с использованием принятых условных обозначений. Конспектируя, обязательно употребляйте разнообразные знаки (их называют сигнальными). Это могут быть указатели и направляющие стрелки, восклицательные и вопросительные знаки, сочетания PS (послесловие) и NB (обратить внимание). Например, слово «следовательно» вы можете обозначить математической стрелкой  $\Rightarrow$ . Когда вы выработаете свой собственный знаковый набор, создавать конспект, а после и изучать его будет проще и быстрее.

5. Не забывайте об аббревиатурах (сокращенных словах), знаках равенства и неравенства, больше и меньше.

6. Большую пользу для создания правильного конспекта дают сокращения. Однако будьте осмотрительны. Знатоки считают, что сокращение типа «д-ть» (думать) и подобные им использовать не следует, так как впоследствии большое количество времени уходит на расшифровку, а ведь чтение конспекта не должно прерываться посторонними действиями и размышлениями. Лучше всего разработать собственную систему сокращений и обозначать ими во всех записях одни и те же слова (и не что иное). Например, сокращение «г-ть» будет всегда и везде словом «говорить», а большая буква «Р» – словом «работа».

7. Бесспорно, организовать хороший конспект помогут иностранные слова. Наиболее применяемые среди них – английские. Например, сокращенное «ок» успешно обозначает слова «отлично», «замечательно», «хорошо».

8. Нужно избегать сложных и длинных рассуждений.

9. При конспектировании лучше пользоваться повествовательными предложениями, избегать самостоятельных вопросов. Вопросы уместны на полях конспекта.

10. Не старайтесь зафиксировать материал дословно, при этом часто теряется главная мысль, к тому же такую запись трудно вести. Отбрасывайте второстепенные слова, без которых главная мысль не теряется.

11. Если в лекции встречаются непонятные вам термины, оставьте место, после занятий уточните их значение у преподавателя.

### **САМОПОДГОТОВКА К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ**

Просмотрите конспект сразу после занятий. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попробуйте найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Постарайтесь разобраться с непонятным материалом, в частности новыми терминами. Часто незнание терминологии мешает воспринимать материал на теоретических и лабораторно-практических занятиях на должном уровне. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Ответьте на контрольные вопросы для самопроверки, имеющиеся в учебнике или предложенные в данных методических рекомендациях.

Кратко перескажите содержание изученного материала «своими словами».

Заучите «рабочие определения» основных понятий, законов.

Освоив теоретический материал, приступайте к выполнению заданий, упражнений; решению задач, расчетов самостоятельной работы, составлению графиков, таблиц и т.д.

## **ВЫПОЛНЕНИЕ ПИСЬМЕННОГО ЗАДАНИЯ (РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ, КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА, ЗАПОЛНЕНИЕ РАБОЧЕЙ ТЕТРАДИ, ТВОРЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ, ПРЕЗЕНТАЦИЯ И ПР.)**

### **Общие рекомендации**

Внимательно прочитайте материал по конспекту, составленному на учебном занятии.

Прочитайте тот же материал по учебнику, учебному пособию.

Постарайтесь разобраться с непонятным материалом, в частности новыми терминами. Часто незнание терминологии мешает воспринимать материал на теоретических и лабораторно-практических занятиях на должном уровне.

Ответьте на контрольные вопросы для самопроверки, имеющиеся в учебнике или предложенные в данных методических рекомендациях.

Кратко перескажите содержание изученного материала «своими словами».

Заучите «рабочие определения» основных понятий, законов.

Освоив теоретический материал, приступайте к выполнению заданий, упражнений; решению задач, расчетов самостоятельной работы, составлению графиков, таблиц, презентаций и т.д.

### **Решение задач**

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи).

Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками.

Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом.

Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты.

Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Задача — это цель, заданная в определенных условиях, решение задачи — процесс достижения поставленной цели, поиск необходимых для этого средств.

Алгоритм решения задач:

1. Внимательно прочитайте условие задания и уясните основной вопрос, представьте процессы и явления, описанные в условии.

2. Повторно прочтите условие для того, чтобы чётко представить основной вопрос, проблему, цель решения, заданные величины, опираясь на которые можно вести поиски решения.

3. Произведите краткую запись условия задания.

4. Если необходимо составьте таблицу, схему, рисунок или чертёж.

5. Определите метод решения задания, составьте план решения.

6. Запишите основные понятия, формулы, описывающие процессы, предложенные заданной системой.

7. Найдите решение в общем виде, выразив искомые величины через заданные.

9. Проверьте правильность решения задания.

10. Произведите оценку реальности полученного решения.

11. Запишите ответ.

Проблема - вид интеллектуальных задач, характеризующийся отсутствием готовых средств решения.

Алгоритм решения проблемной ситуации:

1. Осознание проблемной ситуации.

2. Анализ условий, выделение того, что известно, и того, что неизвестно, в результате чего проблема превращается в задачу.

3. Ограничение зоны поиска.

4. Формулирование гипотез как предположения о способах решения задачи.

5. Реализация гипотезы.

6. Проверка, в которой гипотеза соотносится с исходными условиями.

Если проверка подтверждает гипотезу, то осуществляется реализация решения. Если нет — то процесс решения продолжается снова и происходит до тех пор, пока решение не будет окончательно согласовано с условиями задачи

### **Порядок выполнения контрольной работы**

Приступать к написанию контрольной работы следует лишь после изучения основных тем дисциплины, основываясь на учебнике (учебном пособии) из списка основной литературы, рекомендованной по данному курсу, дополнительной учебной литературы, и нормативного материала по избранной теме (при наличии такой необходимости). Список рекомендуемой преподавателем научной литературы необходимо рассматривать как основу для самостоятельного поиска и анализа.

Подбор материала и план контрольной работы разрабатывается студентом самостоятельно, что дает преподавателю основание оценить степень усвоения изученного материала. При написании контрольной работы студенту следует проявить самостоятельность и не прибегать к простому переписыванию литературы. Преподаватель вправе учитывать качество проделанной работы при сдаче студентом зачета или экзамена по соответствующей дисциплине.

Введение контрольной работы должно содержать формулировку контрольного задания, краткое изложение цели контрольной работы.

Основная часть контрольной работы должна содержать базовые определения, доказательства, описание методики расчётов. В ходе написания основной части следует давать ссылки на используемые источники информации. В этой части следует

также изложить ход собственных рассуждений, описать последовательность расчётов, привести промежуточные доказательства и результаты решения поставленной задачи.

В заключении следует сформулировать краткие выводы по проделанной работе и привести список использованных источников информации.

Типичными ошибками при выполнении контрольной работы являются:

- несоответствие содержания контрольной работы цели и поставленным задачам;
- неверное решение предложенных задач;
- нарушение установленных требований к оформлению работы;
- использование информации без ссылок на источник информации.

### **Порядок решения кейсов**

При решении кейса студенты должны:

1) представить рассуждение по поводу: необходимости дополнительных данных и источников их получения; прогнозов относительно субъектов и/или причин возникновения ситуации;

2) продемонстрировать умения использовать системный подход, ситуативный подход, широту взглядов на проблему;

3) подготовить программу действий, направленную на реализацию, например, аналитического метода решения проблемы: проанализировать все доступные данные, превратить их в информацию; определить проблему; прояснить и согласовать цели; выдвинуть возможные альтернативы; оценить варианты и выбрать один из них.

Независимо от природы, предоставленного кейса, студентам нужно будет:

1. «Проанализировать» его: выявить, что и почему происходит, что может произойти и почему.

2. Объяснить ситуацию.

3. Оценить уже принятые меры.

4. Обсудить возможные будущие действия и сравнить их возможную эффективность.

### Методика решения кейсов

#### 1. Понимание задачи

Одно из ваших первых обязательных действий — понять, что от вас требуется:

- усвоение какой учебной темы предполагает решение кейса;
- какого рода требуется результат;
- должны ли вы дать оценку тому, что произошло, или рекомендации в отношении того, что должно произойти;
- если требуется прогноз, на какой период времени вы должны разработать подробный план действий;
- какая форма презентации требуется, каковы требования к ней;
- сколько времени вы должны работать с кейсом?

#### 2. Просмотр кейса

После того как вы узнали, каких действий от вас ждут, вы должны «почувствовать» ситуацию кейса:

- просмотрите его содержание, стараясь понять основную идею и вид предоставленной вам информации;
- если возникают вопросы, или рождаются важные мысли, или кажутся подходящими те или иные концепции курса, прочитав текст до конца, выпишите их;
- после этого прочтите кейс медленнее, отмечая маркером или записывая пункты, которые кажутся существенными.

3. Составление описания как путь изучения ситуации и определения тем.

При просмотре кейса вам необходимо:

- структурировать ситуацию, оценивая одни аспекты как важные, а другие как несущественные;
- определить и отобразить все моменты, которые могли иметь отношение к ситуации. Из них вы сможете построить систему взаимосвязанных проблем, которые сделали ситуацию заслуживающей анализа;
- рассмотреть факторы, находящиеся вне прямого контекста проблемы, так как они могут быть чрезвычайно важны;
- выделить «темы» — связанные группы факторов, которые могут воздействовать на каждый аспект ситуации. Например, одна их часть может иметь дело с воспринимаемым низким качеством, другая — с поведением конкурента;
- опишите ситуацию (сравнивайте свои действия с поведением адвоката, расспрашивающего клиента, или врача, интересующегося у пациента его состоянием), ответив на вопросы:
  - Кто считает, что проблема, и почему?
  - На каком основании базируется мнение этих людей?
  - Что происходит (или не происходит), когда и где?
  - Какие связанные с происходящим вещи не являются проблемными и почему?
  - Что составляет более широкий контекст существующей ситуации?
  - Кто или что может влиять на проблемную ситуацию?
  - Есть ли другие заинтересованные лица, и кто они?
  - Каковы сдерживающие факторы, ограничивающие «пространстворешения»?

4. Диагностическая стадия

Диагностическая стадия — одна из тех, к которым вы должны приложить максимум усилий, хотя ее успех зависит от эффективности предыдущих стадий:

- вспомните изученные вами ранее темы и проведите по ним мозговой штурм для выявления потенциально соответствующих кейсу теоретических знаний;
- вертикально структурируйте вопрос, начиная с тех, которые касаются отдельных работников, затем группы или подразделения, организации в целом и, наконец, окружающей среды. Таким образом, вы сможете создать матрицу основных вопросов и связанных с ними проблем и подумать о соответствующих концепциях для каждого «уровня».
- изучите обстоятельства возникновения ситуации;



- не забывайте возвращаться к информации кейса и более внимательно рассматривать факторы, ставшие важными в ходе диагностики. Вам нужно будет предъявить доказательства в поддержку вашего диагноза.

- отделяйте доказательства от предположений, факты от мнений и ставьте перед собой два вопроса: до какой степени вы уверены в правильности своих представлений и до какой степени их правильность важна для вашего диагноза.

#### 5. Формулировка проблем

На этой стадии очень полезно:

- письменно сформулировать восприятие основных проблем. Формулировка проблем окажется базисной точкой для последующих обсуждений;

- при наличии нескольких проблем полезно установить их приоритетность, используя следующие критерии: важность — что произойдет, если эта проблема не будет решена; срочность — как быстро нужно решить эту проблему; иерархическое положение — до какой степени эта проблема является причиной других проблем; разрешимость — можете ли вы сделать что-либо для ее решения.

#### 6. Выбор критериев решения проблемы

Сразу после выяснения структуры проблемы следует подумать о критериях выбора решений. В определенном смысле структура и определит критерии. Например, если выяснилось, что самая серьезная проблема связана с корпоративной культурой, тогда решения должны будут повлиять на ее улучшение. Но если существуют также финансовые проблемы, тогда будут критерии выбора, связанные и с ними.

#### 7. Генерирование альтернатив

Достигнув ясного понимания своих целей, приняв решение о том, к каким областям проблемы вы хотите обратиться, и, имея достаточную уверенность, что проанализировали основные причины возникновения проблемы, вы должны обдумать возможные дальнейшие пути. Важно разработать достаточно широкий круг вариантов, опираясь на известные или изучаемые концепции, чтобы предложить лучшие способы действий, опыт решения других кейсов, креативные методы (мозговой штурм, аналогия и метафора, синектика и др.).

#### 8. Оценка вариантов и выбор наиболее подходящего

На стадии выбора вариантов определите критерии предпочтительности варианта. Критерии выбора варианта должны быть основаны на том, в какой мере они способствуют решению проблемы в целом, а также по признакам выполнимости, быстроты, эффективности, экономичности. Каждый из критериев необходимо проанализировать с позиций всех групп интересов. При оценке вариантов вы должны подумать о том, как они будут воздействовать не только на центральную проблему, но и на всю ситуацию в целом. Определите вероятные последствия использования ваших вариантов.

#### 9. Презентация выводов

Роль обучающегося:

- изучить учебную информацию по теме;
- провести системно — структурированный анализ содержания темы;

- выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение, согласовать с преподавателем;
- дать обстоятельную характеристику условий задачи;
- критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности);
- выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она не стандартная).

### **Порядок подготовки презентации**

Компьютерную презентацию, сопровождающую выступление докладчика, удобнее всего подготовить в программе MS PowerPoint. Презентация как документ представляет собой последовательность сменяющих друг друга слайдов - то есть электронных страничек, занимающих весь экран монитора (без присутствия панелей программы). Чаще всего демонстрация презентации проецируется на большом экране, реже – раздается собравшимся как печатный материал. Количество слайдов адекватно содержанию и продолжительности выступления (например, для 5-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов).

На первом слайде обязательно представляется тема выступления и сведения об авторах. Следующие слайды можно подготовить, используя две различные стратегии их подготовки:

- 1 стратегия: на слайды выносятся опорный конспект выступления и ключевые слова с тем, чтобы пользоваться ими как планом для выступления. В этом случае к слайдам предъявляются следующие требования:
  - объем текста на слайде – не больше 7 строк;
  - маркированный/нумерованный список содержит не более 7 элементов;
  - отсутствуют знаки пунктуации в конце строк в маркированных и нумерованных списках;
  - значимая информация выделяется с помощью цвета, кегля, эффектов анимации.

Особо внимательно необходимо проверить текст на отсутствие ошибок и опечаток. Основная ошибка при выборе данной стратегии состоит в том, что выступающие заменяют свою речь чтением текста со слайдов.

- 2 стратегия: на слайды помещается фактический материал (таблицы, графики, фотографии и пр.), который является уместным и достаточным средством наглядности, помогает в раскрытии стержневой идеи выступления. В этом случае к слайдам предъявляются следующие требования:
  - выбранные средства визуализации информации (таблицы, схемы, графики и т. д.) соответствуют содержанию;
  - использованы иллюстрации хорошего качества (высокого разрешения), с четким изображением (как правило, никто из присутствующих не заинтересован вчитываться в текст на ваших слайдах и всматриваться в мелкие иллюстрации);
  - максимальное количество графической информации на одном слайде – 2 рисунка (фотографии, схемы и т.д.) с текстовыми комментариями (не более 2 строк к каждому);
  - наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана.

Основная ошибка при выборе данной стратегии – «соревнование» со своим иллюстративным материалом (аудитории не предоставляется достаточно времени, чтобы воспринять материал на слайдах). Обычный слайд, без эффектов анимации должен демонстрироваться на экране не менее 10 - 15 секунд. За меньшее время присутствующие не успеет осознать содержание слайда. Если какая-то картинка появилась на 5 секунд, а потом тут же сменилась другой, то аудитория будет считать, что докладчик ее подгоняет. Обратного (позитивного) эффекта можно достигнуть, если докладчик пролистывает множество слайдов со сложными таблицами и диаграммами, говоря при этом «Вот тут приведен разного рода вспомогательный материал, но я его хочу пропустить, чтобы не перегружать выступление подробностями». Правда, такой прием делать в начале и в конце презентации – рискованно, оптимальный вариант – в середине выступления.

Если на слайде приводится сложная диаграмма, ее необходимо предварить вводными словами (например, «На этой диаграмме приводится то-то и то-то, зеленым отмечены показатели А, синим – показатели Б»), с тем, чтобы дать время аудитории на ее рассмотрение, а только затем приступать к ее обсуждению. Каждый слайд, в среднем должен находиться на экране не меньше 40 – 60 секунд (без учета времени на случайно возникшее обсуждение). В связи с этим лучше настроить презентацию не на автоматический показ, а на смену слайдов самим докладчиком.

Особо тщательно необходимо отнестись к оформлению презентации. Для всех слайдов презентации по возможности необходимо использовать один и тот же шаблон оформления, кегль – для заголовков - не меньше 24 пунктов, для информации - для информации не менее 18. В презентациях не принято ставить переносы в словах.

Подумайте, не отвлекайте ли вы слушателей своей же презентацией? Яркие краски, сложные цветные построения, излишняя анимация, выпрыгивающий текст или иллюстрация — не самое лучшее дополнение к научному докладу. Также нежелательны звуковые эффекты в ходе демонстрации презентации. Наилучшими являются контрастные цвета фона и текста (белый фон – черный текст; темно-синий фон – светло-желтый текст и т. д.). Лучше не смешивать разные типы шрифтов в одной презентации. Рекомендуются не злоупотреблять прописными буквами (они читаются хуже).

Неконтрастные слайды будут смотреться тусклыми и невыразительными, особенно в светлых аудиториях. Для лучшей ориентации в презентации по ходу выступления лучше пронумеровать слайды. Желательно, чтобы на слайдах оставались поля, не менее 1 см с каждой стороны. Вспомогательная информация (управляющие кнопки) не должны преобладать над основной информацией (текстом, иллюстрациями). Использовать встроенные эффекты анимации можно только, когда без этого не обойтись (например, последовательное появление элементов диаграммы). Для акцентирования внимания на какой-то конкретной информации слайда можно воспользоваться лазерной указкой.

Диаграммы готовятся с использованием мастера диаграмм табличного процессора MS Excel. Для ввода числовых данных используется числовой формат с разделителем групп разрядов. Если данные (подписи данных) являются дробными числами, то число отображаемых десятичных знаков должно быть одинаково для всей группы этих данных (всего ряда подписей данных). Данные и подписи не должны

накладываться друг на друга и сливаться с графическими элементами диаграммы. Структурные диаграммы готовятся при помощи стандартных средств рисования пакета MSOffice. Если при форматировании слайда есть необходимость пропорционально уменьшить размер диаграммы, то размер шрифтов реквизитов должен быть увеличен с таким расчетом, чтобы реальное отображение объектов диаграммы соответствовало значениям, указанным в таблице. В таблицах не должно быть более 4 строк и 4 столбцов — в противном случае данные в таблице будет просто невозможно увидеть. Ячейки с названиями строк и столбцов и наиболее значимые данные рекомендуется выделять цветом.

Табличная информация вставляется в материалы как таблица текстового процессора MSWord или табличного процессора MSExcel. При вставке таблицы как объекта и пропорциональном изменении ее размера реальный отображаемый размер шрифта должен быть не менее 18 pt. Таблицы и диаграммы размещаются на светлом или белом фоне.

Если Вы предпочитаете воспользоваться помощью оператора (что тоже возможно), а не листать слайды самостоятельно, очень полезно предусмотреть ссылки на слайды в тексте доклада («Следующий слайд, пожалуйста...»).

Заключительный слайд презентации, содержащий текст «Спасибо за внимание» или «Конец», вряд ли приемлем для презентации, сопровождающей публичное выступление, поскольку завершение показа слайдов еще не является завершением выступления. Кроме того, такие слайды, так же как и слайд «Вопросы?», дублируют устное сообщение. Оптимальным вариантом представляется повторение первого слайда в конце презентации, поскольку это дает возможность еще раз напомнить слушателям тему выступления и имя докладчика и либо перейти к вопросам, либо завершить выступление.

Для показа файл презентации необходимо сохранить в формате «Демонстрация PowerPoint» (Файл — Сохранить как — Тип файла — Демонстрация PowerPoint). В этом случае презентация автоматически открывается в режиме полноэкранного показа (slideshow) и слушатели избавлены как от вида рабочего окна программы PowerPoint, так и от потерь времени в начале показа презентации.

После подготовки презентации полезно проконтролировать себя вопросами:

- удалось ли достичь конечной цели презентации (что удалось определить, объяснить, предложить или продемонстрировать с помощью нее?);
- к каким особенностям объекта презентации удалось привлечь внимание аудитории?
- не отвлекает ли созданная презентация от устного выступления?

После подготовки презентации необходима репетиция выступления.

## **ПОДГОТОВКА К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ**

Как готовиться к практическому занятию.

1. Внимательно прочтите вопросы к заданию.
2. Подберите литературу, не откладывая ее поиски на последний день.
3. Прочтите указанную литературу, определите основной источник по каждому вопросу, делая выписки на листах или карточках, нумеруйте их пунктами плана, к которому они относятся.

4. Оформляя выписки, не забудьте записать автора, название, год и место издания, том, страницу.

5. При чтении найдите в словарях значение новых слов или слов, недостаточно вам известных.

6. Просматривая периодическую печать, делайте вырезки по теме.

7. Проверьте, на все ли вопросы плана у вас есть ответы.

8. На полях конспекта, выписок запиши вопросы, подчеркните спорные положения в тексте.

### **ТРЕБОВАНИЯ К ВЫСТУПЛЕНИЮ**

Перечень требований к любому выступлению обучающегося примерно таков:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом;

- раскрытие сущности проблемы;

- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов – 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 практического занятия примеры и факты должны быть существенными, по возможности перекликаться с профилем обучения. Примеры из области наук, близких к будущей специальности обучающегося, из сферы познания, обучения поощряются руководителем семинара. Выступление обучающегося 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.

Памятка участнику дискуссии.

1. Прежде чем выступать, четко определите свою позицию.

2. Проверьте, правильно ли вы понимаете проблему.

3. Внимательно слушайте оппонента, затем излагайте свою точку зрения.

4. Помните, что лучшим способом доказательства или опровержения являются бесспорные факты.

5. Не забывайте о четкой аргументации и логике.

6. Спорьте честно и искренне, не искажайте мыслей оппонентов.

7. Говорите ясно, точно, просто, отчетливо, своими словами, не «по бумажке».

8. Имейте мужество признать правоту оппонента, если вы не правы.

9. Никогда не «навешивайте ярлыков», не допускайте грубостей и насмешек.

10. Заканчивая выступления, подведите итоги и сформулируйте выводы.

**8. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине**

Для оценки полученных знаний и освоения учебного материала по дисциплине используются следующие формы обязательного контроля: текущий контроль и промежуточная аттестация.

Успешность изучения дисциплины, завершающейся зачетом, оценивается суммой баллов исходя из 100 максимально возможных и включает две составляющие:

Итоговая оценка = Работа во время изучения дисциплины (60) + Ответ при промежуточной аттестации (40).

### 8.1. Текущий контроль

Текущий контроль обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины. Основной задачей текущего контроля является повышение качества знаний и практических умений, развитие навыков самостоятельной работы, обеспечение обратной связи между преподавателем и слушателем в ходе изучения дисциплины.

К формам текущего контроля относится: выполнение практических заданий.

Текущий контроль проводит преподаватель, ответственный за реализацию дисциплины.

Текущий контроль проводится:

- во время аудиторных занятий в соответствии с расписанием учебных занятий.

Описание работ	Максимальное количество баллов
1. Выполнение практического задания к теме № 1	10
2. Выполнение практического задания к теме № 2	10
3. Выполнение практического задания к теме № 3	10
4. Выполнение практического задания к теме № 4	15
5. Выполнение практического задания к теме № 5	15
<b>Итого текущий контроль:</b>	<b>60</b>

### КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

#### Практическое задание к теме № 1

Вам предлагается ряд положений. Если вы с данным положением согласны, то обведите «да», если не согласны, то обведите «нет»

1.	Думаю, что успех в жизни зависит скорее от случая, чем от расчета	Да	Нет
2.	Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня	Да	Нет

	потеряет смысл		
3.	Для меня в любом деле важно его исполнение, а не конечный результат	Да	Нет
4.	Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими	Да	Нет
5.	По моему мнению, большинство людей живут дальними целями, а не близкими	Да	Нет
6.	В жизни у меня было больше успехов, чем неудач	Да	Нет
7.	Эмоциональные люди мне нравятся больше чем деятельные	Да	Нет
8.	Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы	Да	Нет
9.	Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности	Да	Нет
10.	Мои близкие считают меня ленивым человеком	Да	Нет
11.	Думаю, что в моих неудачах повинны скорее обстоятельства, чем я сам	Да	Нет
12.	Мои родители слишком строго контролируют меня	Да	Нет
13.	Терпения во мне больше, чем способностей	Да	Нет
14.	Лень, а не сомнения в успехе вынуждают меня слишком часто отказываться от своих намерений	Да	Нет
15.	Думаю, что я уверенный в себе человек	Да	Нет
16.	Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы не в мою пользу	Да	Нет
17.	Я не усердный человек	Да	Нет
18.	Когда все идет гладко, моя энергия усиливается	Да	Нет
19.	Если бы я был журналистом, я писал бы скорее об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях	Да	Нет
20.	Мои близкие обычно не разделяют моих планов	Да	Нет
21.	Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих ровесников	Да	Нет
22.	Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей	Да	Нет
23.	Я мог бы достичь большего, освободившись от текущих дел	Да	Нет

#### Обработка результатов

За ответы «да» по вопросам – 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22, 23 и за ответы «нет» по вопросам – 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 20 - ставится один балл.

Потребность в достижениях равна сумме полученных баллов. Она может располагаться в диапазоне от 0 до 23.

#### Выводы:

Чем больше баллов вы набираете, тем в большей степени у вас выражена

потребность в достижениях. Сравните показатели, которые получились у вас и ваших товарищей.

## Практическое задание к теме № 2

Данное упражнение позволит вам проанализировать свое поведение с точки зрения того, насколько успешно вы можете работать в команде. По каждой паре перечисленных в таблице характеристик поставьте «галочку» в том столбце, заголовок которого точнее всего описывает ваше поведение в каких-либо группах.

Очень похоже на меня -1

Немного похоже на меня –2

Не знаю – 3

Характеристика	1	2	3	2	1	Характеристика
Способен изменить свои взгляды и идеи						Неспособен изменить свои взгляды и идеи
Восприимчив к новым идеям						Не приемлю новых идей
Прислушиваюсь к мнению окружающих						Не прислушиваюсь к мнению окружающих
Доверяю окружающим						Не доверяю окружающим
Охотно участвую в обсуждениях						Уклоняюсь от участия в обсуждениях
Интересуюсь делами окружающих						Не интересуюсь делами окружающих
Серьезно отношусь к своим рабочим обязанностям						Несерьезно отношусь к своим рабочим обязанностям
Готов делиться полномочиями с другими членами группы						Стремлюсь к максимальному контролю над группой
Побуждаю членов группы к активному участию в совместной работе						Полагаюсь на то, что сотрудники будут участвовать в работе группы сами
Ставлю интересы группы выше своих, личных						Ставлю свои интересы выше интересов группы

Если вы ответили «очень похоже на меня» или «немного похоже на меня» на более чем половину утверждений из левой колонки, то, по всей вероятности, вы будете эффективно работать в команде.

Постарайтесь глубже проанализировать свои способности к работе в команде, ответив на нижеследующие вопросы:



1. Согласуются ли вопросы, приведенные в этом тексте, с вашей концепцией эффективного члена команды? Почему да или нет?

2. Основываясь на своих ответах, попробуйте определить, каковы ваши сильные стороны как члена команды? А слабые стороны?

3. Как бы вы оценили свою способность работать в команде на основе полученных ответов?

### Практическое задание к теме № 3

Вам предлагается 50 высказываний, на которые нужно дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Если вы сомневаетесь, выберите вариант, к которому вы больше склоняетесь.

1. Часто ли вы бываете в центре внимания?

а) да б) нет

2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?

а) да б) нет

3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?

а) да б) нет

4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?

а) да б) нет

5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то?

а) да б) нет

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

а) да б) нет

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?

а) да б) нет

8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить Вашу профессиональную активность?

а) да б) нет

9. Теряете ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

а) да б) нет

10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

а) да б) нет

11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.д.) такое место, которое позволило бы вам в центре внимания и контролировать ситуацию?

а) да б) нет

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное впечатление?  
а) да б) нет
13. Считаете ли вы себя мечтателем?  
а) да б) нет
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?  
а) да б) нет
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов?  
а) да б) нет
16. Если то, что вы наметили, не дело ожидаемых результатов, то вы:  
а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого  
б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца
17. Какое из двух мнений вам ближе?  
а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем  
б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам
18. С кем вы предпочитаете работать?  
а) с покорными людьми  
б) с независимыми и самостоятельными людьми
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?  
а) да б) нет
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкиваетесь с властностью вашего отца?  
а) да б) нет
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?  
а) да б) нет
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?  
а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас  
б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других
23. Если такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?  
а) да б) нет
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?  
а) да б) нет

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
- а) да б) нет
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
- а) самый компетентный человек
  - б) тот, у кого самый сильный характер
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
- а) да б) нет
28. Уважаете ли вы дисциплину?
- а) да б) нет
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
- а) тот, кто решает все сам
  - б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
- а) коллегиальный
  - б) авторитарный
31. Часто ли вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
- а) да б) нет
32. Какой из следующих «портретов» больше напоминает вас?
- а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет
  - б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
- а) промолчите
  - б) будете отстаивать свое мнение
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
- а) да б) нет
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
- а) да б) нет
36. Что бы вы предпочли?
- а) работать под руководством хорошего человека
  - б) работать самостоятельно, без руководителя
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?

а) согласен

б) не согласен

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

а) да б) нет

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

а) да б) нет

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) опускаете руки

б) появляется сильное желание их преодолеть

41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают?

а) да б) нет

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

а) да б) нет

43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать вашу организацию?

а) введу нужные изменения немедленно

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю

44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

а) да б) нет

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того, чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

а) да б) нет

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

а) да б) нет

47. Кем бы вы предпочли бы стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем

48. Какую музыку вам приятнее слушать

а) могучую и торжественную

б) тихую и лирическую

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

а) да б) нет

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

а) да б) нет

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

За каждый ответ, совпадающий с ключом, вы получите один балл, в другом случае – 0 баллов.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Если сумма баллов оказалась меньше 25 баллов, то качества лидера у вас выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась в пределах от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40, то вы как лидер, склонны к диктату и авторитаризму.

Подумайте над полученными данными. Чего вам как лидеру не хватает? Над чем следует работать?

#### Практическое задание к теме № 4

По каждому приведенному ниже утверждению выберете вариант ответа (в целом согласитесь или не согласитесь), который точнее отражает ваше мнение.

Утверждение	цел ом сог лас ен	В цел ом НЕ сог лас ен
1. Высоко ценю стабильность в работе		
2. Предпочитаю работать в организации, в которой все предсказуемо		
3. Лучшей работой для меня была та, где будущее неопределенно		
4. Хотел бы работать в каком-либо государственном органе		
5. Любые правила, политика и процедуры меня раздражают		
6. Хотел бы работать в компании со штатом в 85 тысяч служащих и офисами по всей стране		
7. Собственный бизнес рискованнее, чем мне хотелось бы		
8. Перед поступлением на работу я стараюсь получить точную информацию о своих будущих должностных обязанностях		
9. Предпочел бы статус «свободного художника» работе клерка		
10. При назначении зарплаты и продвижении по службе необходимо учитывать не только качество работы, но и стаж		
11. Испытывал бы чувство гордости, работая в самой большой и		

преуспевающей компании в той или иной отрасли		
12. Имея возможность выбора, я предпочел бы получать меньше, работая в должности вице-президента небольшой фирмы, чем получать больше, работая зам. руководителя отдела в большой компании		
13. Расценил бы ношение значка служащего с номером как деградацию		
14. Места парковки автомобилей на стоянке компании должны распределяться с учетом должности работников		
15. Если бухгалтер работает в крупной организации, он не может быть хорошим профессионалом		
16. Перед поступлением на работу (при возможности выбора) я хотел бы убедиться, что компания предлагает хорошую социальную и медицинскую страховку		
17. С моей точки зрения, ни одна компания не сможет добиться успеха, если не разработает и не введет в действие четкого кодекса правил и процедур		
18. Нормированные рабочие часы и отпуск для меня важнее, чем «острые ощущения», которые получает «свободный художник»		
19. Уважение к человеку определяется тем, какую должность он занимает		
20. Правила придуманы, чтобы их нарушать		

Подсчитайте сумму баллов, присвоив себе один балл за ответ, соответствующий нижеследующему ключу.

1а, 2а, 3б, 4а, 5б, 6а, 7а, 8а, 9б, 10а, 11а, 12б, 13б, 14а, 15б, 16а, 17а, 18а, 19а, 20б.

Если в результате вы набрали больше 15 баллов, значит, вы будете отлично чувствовать себя, работая в организации бюрократического типа. Если же вы набрали меньше 5 баллов, то в бюрократической компании, особенно очень большой, вам работать не стоит.

Подумайте о том, какие результаты получились у ваших товарищей. Ваши показатели - это средний результат? Если вы так не считаете, то в чем отличие?

### Практическое задание к теме № 5

Возьмите любую организацию, которую вы хорошо знаете.

Укажите, насколько вы согласны с нижеследующими утверждениями, применительно к данной организации.

	Полностью не согласен			Полностью согласен	
	1	2	3	4	5
1. Практически все менеджеры и большинство работников могут описать ценности компании, ее цели.					

2 Члены организации четко осознают свой вклад в достижение целей организации.	1	2	3	4	5
3. Действия менеджеров обычно согласуются с принятыми в компании ценностями.	1	2	3	4	5
4. Поддержка других работников, даже из других отделов, является нормой и оценивается по достоинству.	1	2	3	4	5
5. Компания и ее менеджеры ориентированы скорее на долгосрочные, нежели краткосрочные перспективы.	1	2	3	4	5
6. Лидеры стремятся развивать и воспитывать своих подчиненных.	1	2	3	4	5
7. К найму новых работников относятся очень серьезно, с претендентами проводится несколько интервью, ориентированных на выявление у них черт, соответствующих культуре компании.	1	2	3	4	5
8. Новичкам предоставляется как положительная, так и отрицательная информация о компании, они имеют возможность сделать осознанный выбор о целесообразности работы в фирме.	1	2	3	4	5
9. Критерий перехода сотрудников на новую ступеньку иерархической лестницы – его профессионализм, а не интриги и знакомства.	1	2	3	4	5
10. Ценности компании подчеркивают необходимость эффективной деятельности, адаптации к непрерывно изменяющейся среде.	1	2	3	4	5
11. Следование миссии и ценностям компании важнее, чем соответствие процедурам и стилю одежды.	1	2	3	4	5
12. Вы слышали рассказы о лидерах или героях компании.	1	2	3	4	5
13. В компании проводятся церемонии награждения сотрудников, внесших существенный вклад в дело компании.	1	2	3	4	5

Подсчитайте общую сумму баллов.

Сумма баллов в 52 и выше означает, что в данной организации сильная и устойчивая организационная культура.

Если ваша оценка находится в диапазоне от 26 до 51 балла, организация характеризуется средней по силе и устойчивости организационной культурой.

Если организация набрала 25 баллов, ее культура не способствует адаптации

к окружающей среде, она очень слаба и, скорее всего, не соответствует потребностям ее членов.

Подумайте о положительных и отрицательных последствиях сильной организационной культуры. Означает ли сильная организационная культура подавление сотрудников, делает ли она их похожим друг на друга?

## **8.2. Промежуточная аттестация**

Целью промежуточной аттестации является проверка усвоения обучающимися знаний по всем темам учебной дисциплины и уровня формирования всех компетенций, закрепленных за данной дисциплиной.

Перед допуском на промежуточную аттестацию каждый обучающийся оценивается совокупной оценкой (совокупным баллом) по результатам текущего контроля. Промежуточная аттестация по учебной дисциплине проводится в форме зачета.

### **Задание для зачета**

На примере собственной компании (или подразделения, которым вы управляете):

1. Определить факторы, оказывающие влияние на эффективность работы сотрудников на данном этапе развития организации;
2. Определить, как каждый фактор способствует и/или препятствует эффективности ваших сотрудников;
3. Обозначить проблемы, связанные с факторами эффективности;
4. Разработать рекомендации по преодолению проблем.

Критерии оценки:

- обозначены 5-7 факторов эффективности (10 баллов);
- выделены факторы, которые оказывают влияние на эффективность работы сотрудников на данном этапе развития организации (не менее 3) (10 баллов);
- обозначены проблемы, связанные с факторами эффективности (10 баллов);
- предложены рекомендации по преодолению проблем (10 баллов).

## **9. Критерии оценки качества знаний для контроля успеваемости обучающихся**

Результаты промежуточной аттестации могут быть оценены: «зачтено», «не зачтено», «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка по дисциплине строится на основе 100-балльной системы оценивания, с последующим переводом в 5-тибалльную систему.

Соответствие 100-балльной и 5-тибалльной систем оценивания.



Уровень оценки по 100-балльной системе	Объяснение	5-ти балльная шкала	Соответствие европейской шкале оценок	Соответствие системе зачтено/не зачтено
86 и выше	Отлично	5	A (86-100)	Зачтено (56-100)
71-85	Хорошо	4	B (80-85); C (71-79)	
56-70	Удовлетворительно	3	D (65-70); E (56-64)	
0-55	Неудовлетворительно	2	F (0-55)	Не зачтено (0-55)