


Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический
университет им. К.Д. Ушинского»

У Т В Е Р Ж Д А Ю

Проректор по учебной работе
 В.П. Завойстый
« 20 » 1 2018 г.

Программа учебной дисциплины

Наименование дисциплины:

Б1.В.ДВ.01.01 Научные основы культуры управленческого труда

Рекомендуется для направления подготовки:

44.04.01 Педагогическое образование
(направленность (профиль) Образование взрослых)

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Разработчик:

доцент кафедры теории и методики
профессионального образования, к.пс.н.



Куликов А. Ю.

Утверждена на заседании кафедры

теории и методики профессионального образования
«18» мая 2018 г.

Протокол № 9

Заведующий кафедрой



Новиков М. В.

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины «Научные основы культуры управленческого труда» - формирование у студентов теоретических основ и практических навыков управления проектными группами, командами и коллективами. Знания теории и методов управления командами необходимы для успешного выполнения инновационных проектов, эффективного управления коллективами малых предприятий, отделами крупных компаний.

Основными **задачами** курса являются:

– понимание содержательных и процессуальных теории мотивации, понятия этики деловых отношений и организационной культуры, модели корпоративного менеджмента и управления персоналом, инструменты формирования командного духа и структуры команды, этапы развития команды и групповую динамику;

– овладение навыками управления гармонизацией целей и развитием команды, применять инструменты командообразования, управлять конфликтами и стрессами в команде, рассчитывать экономическую и социальную эффективность команды.

– развитие умений по методам и приёмам управления командой. Демонстрировать способность и готовность к практической деятельности, ориентированной на инновационное развитие.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы (ОП):

Дисциплина включена в **вариативную часть** ОП (дисциплины по выбору).

Для успешного изучения дисциплины студент должен обладать следующими компетенциями: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, способностью совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-1); способностью самостоятельно приобретать и использовать, в том числе с помощью информационных технологий, новые знания и умения, непосредственно не связанные со сферой профессиональной деятельности (ОК-5).

Студент должен: (готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения ОК-2)

- знать как вести себя в нестандартных ситуациях;

- обладать умениями анализа проблем, возникающих в нестандартных ситуациях и требующих решения.

- владеть способами налаживания взаимодействия в процессе социальных отношений.

Дисциплина «Научные основы культуры управленческого труда» предшествует подготовке магистерской диссертации.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-13; ПК-14; ПК-15.

КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Средства формирования	Средства оценивания	Уровни освоения компетенций
Шифр компетенции	Формулировка				
Профессиональные компетенции: ПК-13, ПК-14, ПК-15					
ПК-13	готовностью изучать состояние и потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружения путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа	Знать: - понятие управляемой системы теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач в области управления человеческими ресурсами - методы управления системой - процессы групповой динамики и принципы принятия управленческих решений - основы разработки стратегии управления в организации - технологии разработки и реализации мероприятий, направленных на реализацию стратегии - о роли знаний в управлении	Аннотации статей Анализ решения компетентностно-ориентированных заданий Подготовка деловой игры Подготовка презентаций.	Кейс Доклад Работа с источниками	Базовый уровень: Знать: - принципы и методы управления системами, формы ответственности за принятые решения в области управления - нормативные правовые документы в области управления системами - социальнозначимые проблемы и процессы в области управления системами - возможные последствия реализации управленческих решений и действий с точки зрения социальной ответственности в области управления системами на макро и микроуровне - основные категории и этапы процесса делегирования полномочий в управлении системами - специфику контроля в управлении Уметь: - кооперироваться с коллегами при решении задач управления - находить организационно-управленческие решения Владеть: - технологиями использования нормативных правовых документов в деятельности по управлению человеческими ресурсами - методами разработки и принятия

		<p>человеческими ресурсами</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кооперироваться с коллегами при решении задач управления человеческими ресурсами - работать в команде - находить организационно-управленческие решения - разрабатывать и применять нормативные правовые документы в управлении человеческими ресурсами - выявлять социальнозначимые проблемы и процессы в области управления человеческими ресурсами - оценивать последствия решения на стадии его разработки с точки зрения социальной ответственности - использовать методы контроля в процессе управления <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами организации 			<p>управленческих решений в области управления человеческими ресурсами</p> <p>Повышенный уровень:</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач в области управления <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа условий и прогнозирования последствий управленческих решений в области управления - способностью разрабатывать стратегию и тактику управления в организации
--	--	--	--	--	--

		совместной работы - методами разработки и принятия управленческих решений в области управления человеческими ресурсами - способностью разрабатывать стратегию и тактику управления организации				
Профессиональные компетенции: ПК-14						
ПК-14	готовностью исследовать, организовывать оценивать управленческий процесс использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим специфическим закономерностям развития управляемой системы	и с и	Знать: - методы исследования, проектирования, организации и оценивания реализации управленческого процесса. Уметь: - исследовать, проектировать, организовывать и оценивать реализацию управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента. Владеть: - инновационными технологиями менеджмента, отражающими	Аннотации статей Анализ решения компетентностно- ориентированных заданий Подготовка деловой игры Подготовка презентаций.	Кейс Доклад Работа с источниками	Базовый уровень: Знать: - основные методы исследования, проектирования, организации и оценивания для реализации управленческого процесса; - этапы и процессы реализации управленческого процесса. Уметь: - проектировать, организовывать и оценивать реализацию управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента. Владеть: - технологией поиска профессионально- значимой информации в сети Интернет и других источниках по реализации управленческого процесса. Повышенный уровень: -Осуществляет выбор пути реализации управленческого процесса; -Организовывает реализацию управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента;

		закономерности развития управляемой системы в образовательном процессе; -приемами оценивания эффективности управленческого процесса.			- Разрабатывает критерии оценки реализации управленческого процесса.
Профессиональные компетенции: ПК-15					
ПК-15	Готовностью организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы;	Знать: - специфику и условия организации командной работы - теоретические аспекты, этапы, способы командообразования - компоненты командообразования -социально-психологические факторы создания эффективной управленческой команды Уметь: - определять задачи развития образовательного учреждения - планировать и организовывать командную деятельность, необходимую для решения поставленных в образовательном	Аннотации статей Анализ решения компетентностно-ориентированных заданий Подготовка деловой игры Подготовка презентаций.	Кейс Доклад Работа с источниками	Базовый уровень: - Знает основные теоретические аспекты командообразования организации командной работы - Описывает этапы и процессы организации командной работы - Характеризует социально-психологические факторы организации командной работы - Знает основные способы командообразования организации Повышенный уровень: - Осуществляет выбор пути организации командной работы - Организовывает реализацию компонентов командообразования - Владеет навыками разработки критериев оценки эффективности командообразования.

		<p>учреждении задач, реализации опытно- экспериментальной работы - проводить тренинги по командообразованию Владеть: -навыками тимбилдинга -технологиями планирования, организации, стимулирования, контроля командной работы</p>			
--	--	--	--	--	--

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	Триместры			
		7			
Контактная работа с преподавателем (всего)	6	6			
В том числе:					
Лекции					
Практические занятия (ПЗ)	6	6			
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)	102	102			
Аннотации статей	36	36			
Анализ решения компетентностно-ориентированных заданий	22	22			
Подготовка деловой игры	22	22			
Подготовка презентаций.	22	22			
Вид промежуточной аттестации (зачет)	зачет	зачет			
Общая трудоемкость часов зачетных единиц	108	108			
	3	3			

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (в дидактических единицах)
1	Теория поведения личности в организации.	Мотивация и стимулирование деятельности. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Этика деловых отношений. Организационная культура. Формальное и неформальное лидерство в команде.
2	Теория командного менеджмента.	Модели корпоративного менеджмента и управления персоналом. Команда как единица управления. Повышение эффективности работы команды. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
3	Навыки командной работы.	Гармонизация целей. Принятие ответственности за результат команды. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу). Конструктивное взаимодействие и самоуправление. Принятие единого командного решения.

5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование последующих дисциплин	№№ разделов дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин ¹							
		1	2	3	4	5	7	8	9
1	Магистерская диссертация	x	x	x					

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№	Наименование раздела дисциплины и входящих в него тем	Кол-во часов				
		Лекции и	Практ. Занятия (семинары)	Лабор. занятия	Самост. работа студ.	Всего часов
1	Раздел: Теория поведения личности в организации		4		36	38
1.1	Тема: Мотивация и стимулирование деятельности. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Этика деловых отношений.		2		18	20
1.2	Тема: Организационная культура. Формальное и неформальное лидерство в команде.		2		18	20
2	Раздел: Теория командного менеджмента		2		22	24
2.1	Тема: Модели корпоративного менеджмента и управления персоналом. Команда как единица управления.		1		11	12
2.2	Тема: Повышение эффективности работы команды. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.		1		11	12
3	Раздел: Навыки командной работы				44	44
3.1	Тема: Гармонизация целей. Принятие ответственности за результат команды. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).				22	22
3.2	Тема: Конструктивное взаимодействие и самоуправление. Принятие единого командного решения.				22	22
Всего:			6		102	108

6. Лекции - не предусмотрены

7. Лабораторный практикум – не предусмотрен

8. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
-------	----------------------	---	---------------------

1	1	Тема: Мотивация и стимулирование деятельности. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Этика деловых отношений.	2
2	1	Тема: Организационная культура. Формальное и неформальное лидерство в команде.	2
3	2	Тема: Модели корпоративного менеджмента и управления персоналом. Команда как единица управления.	1
4	2	Тема: Повышение эффективности работы команды. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.	1

9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

9.1. Содержание самостоятельной работы студентов по темам

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (час.)
1	Тема: Мотивация и стимулирование деятельности. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Этика деловых отношений.	Аннотации статей	18
2	Тема: Организационная культура. Формальное и неформальное лидерство в команде.	Аннотации статей	18
3	Тема: Модели корпоративного менеджмента и управления персоналом. Команда как единица управления.	Анализ решения компетентностно-ориентированных заданий	11
4	Тема: Повышение эффективности работы команды. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.	Анализ решения компетентностно-ориентированных заданий	11
5	Тема: Гармонизация целей. Принятие ответственности за результат команды. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).	Подготовка деловой игры	22
6	Тема: Конструктивное взаимодействие и самоуправление. Принятие единого командного решения.	Подготовка презентаций	22

9.2. Тематика курсовых работ (проектов) – не предусмотрено

9.3. Примерная тематика рефератов – не предусмотрено

10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Шифр компетенции	Формулировка		
ПК-13	<p>готовностью изучать состояние и потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружения путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа</p>		
Содержательное описание уровня	Основные признаки уровня	Форма промежуточной аттестации	Средства оценивания в рамках промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
Базовый уровень			
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и формы управления системами на макро и микро уровнях - виды и формы ответственности за принятые решения в области управления - нормативные правовые документы в области управления человеческими ресурсами - социальнозначимые проблемы и процессы в области управления - возможные последствия реализации управленческих решений и действий с точки зрения социальной ответственности в области управления - основные категории и этапы процесса делегирования полномочий в управлении - специфику контроля в управлении <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кооперироваться с коллегами при решении задач управления - находить организационно-управленческие решения <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями использования нормативных правовых документов в деятельности по управлению человеческими ресурсами - методами разработки и принятия управленческих решений в области 	<ul style="list-style-type: none"> - Дает определения основных понятий - Имеет представление о формах управления системами - Имеет представления об основных видах и формах ответственности за принятие решения в области управления - Имеет представления об основных нормативно-правовых документах о области управления человеческими ресурсами - Имеет представления о социальной ответственности - Имеет представление об основных этапах делегирования полномочий - Способен решить выстроить модель кооперации в решении задач организации - Способен оценить и выбрать организационно-управленческое решение - Самостоятельно использует основные методы разработки и принятия управленческих решений в области управления человеческими ресурсами - Способен самостоятельно использовать нормативные правовые документы в деятельности по управлению человеческими ресурсами 	зачет	<p>Кейс</p> <p>Доклад</p> <p>Работа с источниками</p>

управления человеческими ресурсами			
Повышенный уровень			
Уметь: - применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач в области управления системами Владеть: - методами анализа условий и прогнозирования последствий управленческих решений в области управления системами - способностью разрабатывать стратегию и тактику управления в организации	- Самостоятельно использует основные технологии решения задач в области управления системами - Способен самостоятельно оценить условия и описать последствия управленческих решений в области макро- и микро системного анализа - Самостоятельно разрабатывает стратегию и тактику управления системами	зачет	Кейс Доклад Работа с источниками
ПК-14	готовностью исследовать, организовывать и оценивать управленческий процесс с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы		
Содержательное описание уровня	Основные признаки уровня	Форма промежуточной аттестации	Средства оценивания в рамках промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
Базовый уровень			
Знать: - основные методы исследования, проектирования, организации и оценивания для реализации управленческого процесса; - этапы и процессы реализации управленческого процесса. Уметь: - проектировать, организовывать и оценивать реализацию управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента. Владеть: - технологией поиска профессионально-значимой информации в сети Интернет и	-участвует в определении направлений работ по реализации управленческого процесса; - проектирует процессы реализации управленческого процесса; - планирует средства и условия необходимые для реализации управленческого процесса; - составляет перечень информационных ресурсов для решения конкретной профессиональной задачи реализации управленческого процесса.	зачет	Кейс Доклад Работа с источниками

других источниках по реализации управленческого процесса.			
Повышенный уровень			
-Осуществляет выбор пути реализации управленческого процесса; -Организовывает реализацию управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента; -Разрабатывает критерии оценки реализации управленческого процесса.	- Проектирует исследования для реализации управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента; - Применяет инновационные технологии менеджмента, отражающие закономерности развития управляемой системы в образовательном процессе; - Оценивает эффективность управленческого процесса.	зачет	Кейс Доклад Работа с источниками
Шифр компетенции	Формулировка		
ПК-15	готовностью организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы;		
Содержательное описание уровня	Основные признаки уровня	Форма промежуточной аттестации	Средства оценивания в рамках промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
Базовый уровень			
- Знает основные теоретические аспекты командообразования организации командной работы - Описывает этапы и процессы организации командной работы - Характеризует социально-психологические факторы организации командной работы - Знает основные способы командообразования организации	- Участвует в определении направлений работ по организации командной работы - Проектирует процессы организации командной работы - Планирует средства необходимые для организации командной работы. -Составляет перечень способов командообразования организации командной работы	зачет	Кейс Доклад Работа с источниками
Повышенный уровень			
- Осуществляет выбор пути организации командной работы - Организовывает реализацию компонентов командообразования - Владеет навыками разработки критериев	- Определяет задачи развития образовательного учреждения - Планирует и организовывает командную деятельность, необходимую для решения поставленных в образовательном учреждении	зачет	Кейс Доклад Работа с источниками

оценки эффективности командообразования.	задач, реализацию опытно-экспериментальной работы - Владеет технологиями планирования, организации, стимулирования, контроля командной работы		
Шифр компетенции	Формулировка		
Требования к проведению промежуточной аттестации по дисциплине:			
Форма проведения зачет - устные ответы по вопросам. При проведении зачета могут учитываться результаты текущего контроля по дисциплине. Студент допускается к сдаче зачета, если он посетил не менее 60% аудиторных занятий, выполнил (очно, заочно, дистанционно) рекомендованные практические задания по предмету, имеет балл не ниже 50%. Учебный план предусматривает зачет.			
Критерии оценки результатов прохождения студентом промежуточной аттестации:			
Зачтено	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и формы управления системами на макро и микро уровнях - виды и формы ответственности за принятые решения в области управления - нормативные правовые документы в области управления человеческими ресурсами - социальнозначимые проблемы и процессы в области управления - возможные последствия реализации управленческих решений и действий с точки зрения социальной ответственности в области управления - основные категории и этапы процесса делегирования полномочий в управлении - специфику контроля в управлении - основные методы исследования, проектирования, организации и оценивания для реализации управленческого процесса; - этапы и процессы реализации управленческого процесса. - Знает основные теоретические аспекты командообразования организации командной работы - Описывает этапы и процессы организации командной работы - Характеризует социально-психологические факторы организации командной работы - Знает основные способы командообразования организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кооперироваться с коллегами при решении задач управления - находить организационно-управленческие решения - проектировать, организовывать и оценивать реализацию управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями использования нормативных правовых документов в деятельности по управлению человеческими ресурсами - методами разработки и принятия управленческих решений в области управления человеческими 		

	- технологией поиска информации в сети интернет и её критической оценкисресурсами
Не зачтено	Оценка «незачет» ставится, если студент не освоил базовый уровень компетенции, не демонстрирует хотя бы одно из ее свойств, указанных в паспорте компетенции.

11. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Байбородова, Л. В. Методология и методы научного исследования : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Л. В. Байбородова, А. П. Чернявская. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 221 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06257-1. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/847A320D-90A3-452E-A805-3B0B809C9863.
2. Кибанов А.Я. Этика деловых отношений. Учебник для студ. вузов, обуч. по спец. «Управление персоналом». - М.:Инфра-М, 2012.
3. Управление персоналом организации. Учебник для вузов. Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010.

б) дополнительная литература

1. Афанасьев, В. В. Методология и методы научного исследования : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Афанасьев, О. В. Грибкова, Л. И. Уколова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 154 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02890-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/13FEAFC5-B8AA-41D2-B3F8-27A2BD87491B.
2. Вудкок, М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. - М., 1991.
3. Соколова О. Н. Инновационный менеджмент: учебное пособие для студентов вузов / О. Н. Соколова - М.: Кнорус, 2012.
4. Внутришкольное управление: вопросы теории и практики [Текст]. / [Т. И. Шамова, Ю. А. Конаржевский, К. А. Нефедова, П. И. Третьяков]; под ред. Т. И. Шамовой - М.: Педагогика, 1991. - 191 с.
5. Шамова, Т.И., Третьяков П.И., Капустин, Н.П. Управление образовательными системами. М., 2007.

в) программное обеспечение

Наименования ежегодно обновляемых лицензионных программных продуктов, используемых при изучении дисциплины:

- Microsoft Windows
- Microsoft Office
- Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition

12. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы)

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru – рефераты, полные тексты научных статей из российских и зарубежных журналов;
2. Электронно-библиотечная система IPRbooks - полнотекстовая база учебных и учебно-методических электронных изданий (<http://www.iprbookshop.ru>)
3. ФГНУ «Научная педагогическая библиотека имени К. Д. Ушинского» <http://elib.gnpbu.ru/>.
4. Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» - полнотекстовая база учебных и учебно-методических электронных изданий (www.biblio-online.ru)
5. ЭПС «Система Гарант-Максимум»
6. ЭПС «Консультант Плюс»

7. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru/>.

8. Научная педагогическая электронная библиотека <http://elib.gnpbu.ru/>

9. Электронная библиотека: библиотека диссертаций. Российская государственная библиотека <http://diss.rsl.ru/>.

13. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основной формой ознакомления студентов с теоретическими аспектами дисциплины являются занятия. Основной акцент при этом делается на разъяснении наиболее трудных для понимания, спорных проблем социологии пола и гендерных отношений. Для успешного усвоения лекционного материала от студента требуется не только внимательное его восприятие, но и последующая проработка конспекта лекции с привлечением основной литературы по курсу с целью расширения представлений по прослушанной теме.

Задача практических занятий заключается в дальнейшем более углубленном освоении студентами содержания лекционных тем, а также рассмотрении ряда актуальных проблем изучаемой дисциплины. Для семинарских занятий студенты готовят конспекты сообщений, что предполагает знакомство их с рекомендованной дополнительной литературой. Обязательной составляющей семинара является организация обсуждения поставленных вопросов с вовлечением в него всей аудитории. Дискуссия должна проводиться самими студентами при контроле и регулировании со стороны преподавателя. Основными формами проведения семинара являются: развернутое обсуждение темы; комментированное чтение первоисточников. Огромное значение имеет применение интерактивных методов обучения. Интерактивная деятельность предполагает организацию диалогового общения между преподавателем и студентом, что создает благоприятную среду для взаимодействия и совместного решения поставленных задач всеми участниками образовательного процесса. В ходе диалогового обучения студенты учатся критически мыслить, взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, участвовать в дискуссиях, общаться с другими людьми. С этой целью на занятиях организуются индивидуальная, парная и групповая работа, используются разнообразные источники информации.

Самостоятельная работа студентов заключается в более глубоком и разностороннем изучении разделов лекционного курса. Предполагается выдача индивидуальных заданий по отдельным проблемам социологии пола и гендерных отношений. Такие задания могут выполняться как в виде конспекта или аннотации по рекомендуемой литературе, так и в виде поиска необходимой информации через глобальную сеть Internet. Основным видом самостоятельной работы студентов следует признать написание индивидуального исследовательского проекта по заданной либо согласованной с преподавателем теме. Исследовательский проект представляет собой оригинальное, самостоятельное и завершенное произведение объемом до 15 страниц текста, посвященное какой-либо значимой проблеме из области социологии пола и гендерных отношений. Эта работа не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения студентами, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики, что способствует раскрытию аналитических способностей учащихся. Эссе- письменное выражение студентом своей точки зрения по заданной преподавателем теме, подготовленное на основе самостоятельной проработки первоисточников и представленное в форме научно-художественного повествования в объеме 2-3 страниц.

При оценивании результатов освоения дисциплины (текущей и промежуточной аттестации) применяется балльно-рейтинговая система. В качестве примера может быть

рассмотрена стобалльная система оценивания, которую легко увязать с традиционной отечественной, пятибалльной. При этом для каждого вида проверочных работ в течение семестра назначается максимальное количество баллов, в которое может быть оценено их отличное выполнение. В конце семестра реальные баллы, полученные студентами за то или иное задание (вид деятельности), суммируются, и эта сумма считается итоговой оценкой успеваемости студента. Она также может быть переведена в качественную оценку по заранее заданным правилам. В качестве оценочных средств на протяжении семестра используется оценка выполнения студентом заданий на семинарах и практических занятиях, активность его участия в дискуссии, тестирование, эссе, индивидуальный исследовательский проект.

Пересчет полученной суммы баллов по предмету в оценку (в ходе аттестационных недель) производится по шкале:

- «отлично», если сумма баллов, полученных студентом, составляет от максимально возможной суммы баллов 91-100%;
- «хорошо», если сумма баллов находится в пределах 81-90;
- «удовлетворительно», если сумма баллов составляет 41-80;
- «неудовлетворительно», если сумма баллов менее или равна 40.

Вопросы к зачету:

1. Мотивация и стимулирование деятельности.
2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
3. Этика деловых отношений.
4. Организационная культура.
5. Формальное и неформальное лидерство в команде.
6. Модели корпоративного менеджмента и управления персоналом.
7. Команда как единица управления.
8. Повышение эффективности работы команды.
9. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
10. Гармонизация целей.
11. Принятие ответственности за результат команды.
12. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).
13. Конструктивное взаимодействие и самоуправление.
14. Принятие единого командного решения
15. Неформальные отношения сотрудников. Неформальный авторитет.
16. Чувство сплоченности. Формирование устойчивого чувства «мы».
17. Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей.
18. Мотивация на совместную деятельность. Создание опыта высокоэффективных совместных действий.
19. Функционально-ролевое распределение в команде.
20. Подбор персонала и оптимизация структуры.
21. Слияния, поглощения, реструктуризации команд.
22. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.
23. Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.
24. Групповая динамика. Конфликты и противостояния в команде.
25. Групповая динамика. Нормализация отношений в команде.
26. Групповая динамика. Работа в полную силу.
27. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Корпоративные программы. Верёвочный курс.
28. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.

14. Перечень информационных технологий, используемых при

осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При освоении дисциплины используется электронная образовательная среда ЯГПУ LMS MOODLe.

Контроль знаний студентов по дисциплине осуществляется в рамках электронной среды фиксации успеваемости студентов (БРС) ЯГПУ.

15. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель, набор демонстрационного оборудования (ноутбук, телевизор), выход в Интернет.
Учебная аудитория для занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная мебель, набор демонстрационного оборудования (ноутбук, телевизор), выход в Интернет.
Помещение для самостоятельной работы (читальный зал)	Специализированная мебель, ПК, выход в Интернет