

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Данияр Мавлярович
Должность: ректор ГБОУ ВО "БАГСУ"
Дата подписания: 09.03.2023 16:01:22
Уникальный программный идентификатор:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b66901352dd

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»

Кафедра менеджмента и социальной психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.01 «Организационное консультирование»

Уровень высшего образования

Организационное консультирование

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Профиль: «Организационная психология»

Форма обучения

очно-заочная

Уфа 2021

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.04.01 «Организационное консультирование»/сост. А.Р. Гирфатова - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2021 год

Рабочая программа предназначена для обучающихся очно-заочной формы обучения по направлению подготовки 37.03.01 Психология

РЕКОМЕНДОВАНА кафедрой менеджмента и социальной психологии

протокол № 3 от " 29 " января 2021г.

Заведующий кафедрой менеджмента и социальной психологии

Согласовано
Руководитель ОПОП _____

@ Гирфатова А.Р., 2021 год

@ ГБОУ ВО «БАГСУ», год 2021

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины	4
2 Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3 Требования к результатам обучения по дисциплине	4
4 Структура и содержание дисциплины	5
4.1 Структура дисциплины	5
4.2 Содержание разделов дисциплины	6
4.3 Курсовой проект (курсовая работа)	7
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины	8
5.1 Основная литература	8
5.2 Дополнительная литература	8
5.3 Периодические издания	8
5.4 Интернет-ресурсы	8
5.5 Методические указания к практическим занятиям (семинарам)	8
5.6 Методические указания к курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы	9
5.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий	9
6 Материально-техническое обеспечение дисциплины	10
Приложения:	
Фонд оценочных средств	
Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	

1.Цели и задачи дисциплины

- Целью освоения дисциплины «Организационное консультирование» является формирование у студентов научных представлений о подходах организационного консультирования;

Задачи:

- изучение отечественных и зарубежных теорий организационного консультирования;
- изучение методов и инструментов организационной диагностики.

2 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины для обучающихся государственно-правового профиля направлен на формирование следующих результатов обучения

Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
ОПК-8	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК – 8.1 Выполняет свои профессиональные функции в организациях разного типа; ОПК – 8.2 Соблюдает организационные политики и процедуры	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - совокупность приемов и методов для выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационную политику и процедуры <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике совокупность приемов и методов для выполнения профессиональных функций в организациях разного типа <p><u>Владеть навыками:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> соблюдения организационной культуры организации

3 Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

3.1.1 Очно-заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет зачетные единицы (144 академических часа).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	7-8 семестр	всего
Общая трудоёмкость	144	144
Контактная работа:	10	10
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Промежуточная аттестация (Зачет с оценкой)	4	4
Самостоятельная работа:	134	134
- подготовка к практическим занятиям;	50	50
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	50	50
- подготовка к докладам	34	34
Вид итогового контроля	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой

Разделы дисциплины, изучаемые в 7-8 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Основные характеристики Организационного консультирования	20	0,5	1	20
2	Ключевые психологические аспекты оргконсультирования	20	0,5	1	20
3	Структура и этапы организационного консультирования	20	1	1	30
4	Организационное консультирование как инструмент развития организации	40	1	1	30
5	Методы организационного развития	44	1	2	34
	Итого:	144	4	6	134

3.2 Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Основные характеристики организационного консультирования

Место организационного консультирования в системе психологических дисциплин. Виды консультирования (финансовое, маркетинговое, организационное, политическое). История развития консалтинговых услуг в России и за рубежом («Большая пятерка»). Место организационного

консультирования в сфере деловых услуг. Место психологического консультирования в организации. Особенности и специфичность консультативного процесса в организации.

Раздел 2. Ключевые психологические аспекты организационного консультирования

Психологические особенности работы в консалтинге. Компетенции, необходимые для работы в консалтинге. Позиции и роли психолога-консультанта. Критерии профессионализм орг. консультанта. Основные различия: внутренний и внешний консультант.

Раздел 3. Структура и этапы организационного консультирования

Модель процесса орг. консультирования. Этапы консалтингового проекта. Маркетинг консалтинговых услуг. Структура деятельности консалтинговой фирмы. Последовательность формирования заказа и характер взаимоотношения между субъектами консалтингового процесса.

Раздел 4. Организационное консультирование как инструмент развития организации

Место и роль орг. консультирования в развитии организации. Цели развития организации. Типология организационного развития. Специфичность орг. консультирования в зависимости от типа орг. развития.

Раздел 5. Методы организационного развития: процессуальные и структурные. Особенности планирования организационного развития. Системообразующие факторы в организации и их влияние на проведение орг. консультирования.

3.3 Практические занятия (семинары)

3.3.1 Очно-заочная форма обучения

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Основные характеристики организационного консультирования	1
2	2	Ключевые психологические аспекты оргконсультирования	1
3	3	Структура и этапы организационного консультирования	1
4	4	Организационное консультирование как инструмент развития организации	1
5	5	Методы организационного развития	2
		Итого:	6

3.4 Курсовой проект (курсовая работа)

Курсовой проект (курсовая работа) по дисциплине не предусмотрен учебным планом.

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература

1. *Лебедева, Л. В.* Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/492358>
2. *Макарова, М. В.* Управленческий консалтинг в сфере образования : учебное пособие для вузов / М. В. Макарова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 79 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14654-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/520129>
3. *Забродин, В. Ю.* Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 130 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10127-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/514365>
4. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/511065>
5. *Мехтиханова, Н. Н.* Управление персоналом: психологическая оценка персонала : учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 195 с. — (Профессиональное

образование). — ISBN 978-5-534-13047-8. — URL :
<https://urait.ru/bcode/517798>

4.2 Дополнительная литература

1. Кузнецов, Ю. В. Теория организации: учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02949-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/510680>
2. Семенова, Л. М. Имиджмейкинг : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11004-3. — URL: <https://urait.ru/bcode/517753>
3. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/517572>

4.3 Периодические издания

- 1 Социальная психология и общество. Портал психологических изданий <http://www.psyjournals.ru>
- 2 «Бизнес - журнал» журнал <http://www.business-magazine.ru/>

4.4 Интернет-ресурсы

- Словари и энциклопедии <http://psi.webzone.ru/>
- «Научная и популярная психология» Библиотека. Мастерская (Компьютерная психодиагностика, Психологический практикум) <http://www.psychology-online.net/>
- Практическая психология <http://psynet.narod.ru/main.htm>
- Наука и школа. URL: <http://elibrary.ru/issues.asp?id=8903>
- Специальное образование. 2013, № 1(29) [Электронный ресурс] / Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2013. - 148 с. - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139471>
- <http://www.nlr.ru:8101/> - Российская национальная библиотека
- <http://www.lib.msu.su/> - Научная библиотека МГУ им. М. В. Ломоносова

4.5 Методические указания к практическим занятиям (семинарам)

Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе

самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков. В ходе подготовки к практическому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой.

4.6 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

В образовательном процессе применяются аудитории 314.

Аудитория 314.

Приложение: Microsoft Office 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 303-ПО/2011 от 19.07.2011 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)

5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Академия на законном основании располагает материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием) для реализации дисциплины.

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) и промежуточной аттестации, предусмотренных по дисциплине, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Академии.

Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

Аудитория	Наименование объекта	Назначение	Перечень основного оборудования
304	Компьютерный класс. Кабинет информационных технологий в юридической деятельности	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практических занятий, лабораторных работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	- персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет; - принтер HP Color LJ Pro 200 M25 frw (CF147A) A4 цветной лазерный – 1 шт.; - проектор Beng MW526 DLP 3200Lm WXGA – 1 шт.; - экран на штативе 180x180см Dinon Tripod – 1 шт.; - доска маркерно - магнитная – 1 шт.; - доска классная - 1 шт.; - столы, стулья; (29 посадочных мест); - шкаф пенал - 1 шт.; - стол двухтумбовый - 1 шт.; - шкаф для документов закрытый 800*420*2100.
310	Компьютерный класс.	Помещение для самостоятельной работы	- персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет; - проектор EPSON EB - X500 – 1 шт.; - экран на штативе 180x180см Dinon Tripod – 1 шт.; - доска маркерно - магнитная – 1 шт.; - столы, стулья; (29 посадочных мест);

К рабочей программе прилагаются:

- Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю), который разрабатывается в виде отдельного документа.
- Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра экономической теории и социально-экономической политики

**Фонд
оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.ДВ.04.01 «Организационное консультирование»**

БАКАЛАВРИАТ

37.03.01 Психология

Профиль: «Организационная психология»

Форма обучения

очно-заочная

Уфа 2021

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология по дисциплине «Организационное консультирование»

Составитель: А.Р. Гирфатова

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры экономической теории и социально-экономической политики

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине «Организационное консультирование».

1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 академических часа).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	8-9 семестр	Всего
Общая трудоёмкость	144	144
Контактная работа:	10	10
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Промежуточная аттестация (зачет)	4	4
Самостоятельная работа:	134	134
- подготовка к практическим занятиям;	50	50
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	50	50
- подготовка к докладам	34	34
Вид итогового контроля	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
ОПК-8	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК – 8.1 Выполняет свои профессиональные функции в организациях разного типа; ОПК – 8.2 Соблюдает организационные политики и процедуры	<u>Знать:</u> - совокупность приемов и методов для выполнения своих профессиональных функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационную политику и процедуры <u>Уметь:</u> применять на практике совокупность приемов и методов для выполнения профессиональных функции в организациях разного типа <u>Владеть навыками:</u> соблюдения организационной культуры организации

Соответствие разделов (тем) дисциплины и контрольно-измерительных материалов и их количества

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины (модуля), практики, программы итоговой аттестации	Контрольно-измерительные материалы, количество заданий или вариантов			
		Тестовые задания	Типовые задачи/задания /вопросы	РГР (РГЗ)	Курсовой проект (проект)
1	Основные характеристики организационного консультирования	2	1/-/5	-	-
2	Ключевые психологические аспекты оргконсультирования	2	1/-/5	-	-
3	Структура и этапы организационного консультирования	2	1/-/8	-	-
4	Организационное консультирование как инструмент развития организации	2	1/-/6	-	-
5	Методы организационного развития	2	2/-/6	-	-
	Всего	10	4/-/25	-	-

Оценочные средства для проверки освоения изученных компетенций

Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) направлена на закрепление и углубление освоенного учебного материала, развитие практических умений и навыков.

Виды СРО: подготовка к лекциям и практическим занятиям; подготовка к зачету

Подготовка к практическим занятиям:

План практических занятий по дисциплине «Организационное консультирование»

Тема 1. Основные характеристики организационного консультирования

1. Организационное консультирование в системе психологических дисциплин.
2. Организационное консультирование в сфере деловых услуг.
3. Специфика консультативного процесса в организации.

Тема 2. Ключевые психологические аспекты организационного консультирования

1. Психологические особенности работы в консалтинге.
2. Компетенции, необходимые для работы в консалтинге.
3. Основные критерии профессионализма консультанта.

Тема 3. Структура и этапы организационного консультирования

1. Модель процесса организационного консультирования.
2. Этапы консалтингового проекта.
3. Структура деятельности консалтинговой фирмы.

Тема 4. Организационное консультирование как инструмент развития организации

1. Значение организационного консультирования в развитии организации.
2. Цели и методы развития организации.

БЛОК А

Фонд тестовых заданий по дисциплине:

Из каких основных элементов состоит наука о поведении в организации?

- а) менеджмент, личность, коллектив
- б) индивидуум, группа, организация
- в) коллектив, руководитель, подчиненные
- г) личность, психология, антропология

Что из приведенных ниже показателей эффективности управления поведением в организации не относится к числу объективных критериев его оценки?

- а) производительность
- б) дисциплина
- в) удовлетворенность
- г) текучесть

В утверждении “Сплоченность группы положительно влияет на производительность, но при условии, что нормы, вокруг которых сплотилась группа, соответствуют целям организации” что является ситуационным фактором?

- а) положительное влияние на производительность
- б) сплоченность членов группы
- в) соответствие норм целям организации
- г) факторы сплоченности группы

Что не относится к критериям Г. Хофштеде, используемым для оценки национальной культуры

- а) коллективизм
- б) дистанция власти
- в) отношение к риску
- г) отношение к изменениям

По оценке большинства исследователей Россию можно охарактеризовать в сравнении с другими странами следующим образом

- а) дистанция власти — ниже среднего уровня
- б) индивидуализм – выше среднего уровня
- в) стремление минимизировать риск — выше среднего
- г) стремление минимизировать риск — ниже среднего

Высокая сфера контроля (Locus of Control) означает, что человек считает, что:

- а) надо тонко чувствовать изменение ситуации
- б) человек является хозяином своей судьбы
- в) мы не вправе повлиять на ситуацию
- г) необходимо избегать ситуаций, связанных с повышенным риском

Когда при приеме на работу мы принимаем решение на основе одной-двух характеристик, то допускаем ошибку, которая называется:

- а) Селективное восприятие
- б) Суждения на основе собственных характеристик
- в) Поспешные суждения
- г) Гало эффект

Допишите, какой фактор должен быть дополнительно включен в число основных факторов, влияющих на удовлетворенность работников своей работой

- а) содержательность работы
- б) оплата
- в) _____
- г) взаимоотношения в коллективе

Какая теория мотивации основана на том, что работник сопоставляет свой вклад в работу организации и то, что он получил в обмен на свои трудовые усилия, претендуя на справедливость этого соотношения

- а) Теория потребностей (С. Alderfer)
- б) Теория потребностей (Mc.Clelland)
- в) Теория ожиданий (V. Vroom)
- г) Теория равенства (S. Adams)

Управление по целям (МВО) предполагает

- а) стратегические задачи
- б) совместное принятие задач руководителем и подчиненным
- в) непротиворечивость задач
- г) сравнимость задач между подчиненными

Вставьте недостающую стадию развития группы

- а) зарождение
- б) конфликт
- в) _____
- г) наивысшая работоспособность

Приведите дополнительно еще один фактор, влияющий на сплоченность групп

- а) трудность вступления
- б) _____
- в) прежние успехи и неудачи
- г) угроза со стороны

Выберите вариант, наилучшим образом характеризующий основные этапы развития теории лидерства

- а) поведенческий, ситуационный, личностный, харизматический
- б) личностный, поведенческий, ситуационный, харизматический
- в) ситуационный, личностный, поведенческий, харизматический
- г) ситуационный, харизматический, личностный, поведенческий,

Допишите недостающие приемы власти, используемые в практике менеджмента

- б) убеждение
- в) коалиции
- в) _____
- г) ссылка на законы и правила

Какой подход к конфликту лучше всего характеризует современные взгляды на роль конфликта в организации

- а) конфликт – неизбежный спутник существования организации
- б) конфликт – это плохо

- в) надо уметь создавать функциональные конфликты в организации
- г) надо уметь предотвращать конфликты в организации

Ниже приведены основные стадии развития конфликтов, расположенные в их логической последовательности. Какая стадия развития конфликта пропущена?

- а) формирование источников конфликта
- б) восприятие конфликта
- в) _____
- г) поведение участников конфликта (их действия)

Сильная организационная культура характеризуется следующими моментами:

- а) это формализованная культура
- б) большинство членов организации разделяют ее ценности, нормы и правила поведения
- в) она положительно влияет на эффективность
- г) она имеет внутри различные субкультуры

Какие методы на практике используются организациями для преодоления препятствий изменениям?

- а) убеждение
- б) переговоры
- в) _____
- г) “переманивание на свою сторону” лидера

Ситуационный подход к лидерству означает:

- а) авторитарный стиль управления мало эффективен
- б) демократический стиль управления самый оптимальный
- в) необходимо для справедливости ко всем проявлять единый стиль управления
- г) стиль управления по отношению к различным подчиненным может быть различным

Какое слово лучше всего характеризует сущность понятия власть?

- а) принуждение
- б) зависимость
- в) страх
- в) манипуляции

БЛОК С

С.0 Учебным планом не предусмотрено написание курсовых работ

БЛОК D

4 Вопросы для самопроверки обучающихся

Вопросы для самопроверки при подготовке к зачету с оценкой

1. Место организационного консультирования в системе психологических дисциплин.
2. Виды консультирования (финансовое, маркетинговое, организационное, политическое).
3. История развития консалтинговых услуг в России и за рубежом.
4. Место организационного консультирования в сфере деловых услуг.
5. Место психологического консультирования в организации.
6. Особенности и специфичность консультативного процесса в организации.
7. Уровень технологичности в организации.
8. Формы организации совместной деятельности.
9. Типы управления в организации.
10. Особенности психологического консультирования на разных стадиях развития организации.
11. Понятия корпоративная и организационная культура.
12. Специфичность организационного консультирования в зависимости от типа корпоративной культуры.
13. Психологические особенности работы в консалтинге.
14. Компетенции, необходимые для работы в консалтинге.
15. Позиции и роли психолога-консультанта.
16. Критерии профессионализма орг. консультанта.
17. Основные различия: внутренний и внешний консультант.
18. Модель процесса орг. консультирования.
19. Этапы консалтингового проекта.
20. Маркетинг консалтинговых услуг.
21. Структура деятельности консалтинговой фирмы.
22. Последовательность формирования заказа и характер взаимоотношения между субъектами консалтингового процесса.
23. Место и роль орг. консультирования в развитии организации.
24. Цели развития организации. 2
25. Типология организационного развития.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по изучению разделов

Раздел 1 Теоретические знания и умения раздела включают в себя систему универсальных и специфических (для профессиональной деятельности) требований и норм делового взаимодействия, призванные формированию модели поведения и вырабатывать необходимые умения и

навыки деловых отношений, формировать позитивную установку на их дальнейшее развитие.

Содержание данного раздела представляет собой теоретическую основу для освоения последующего материала дисциплины. В ходе изучения данного раздела необходимо уделить внимание основным понятиям: коммуникация, деловая коммуникация, эмпатия, рефлексия, идентификация. Изучаемый круг вопросов основан на базовых теоретических положениях социальной психологии.

Раздел 2. Методические указания по составлению и решению учебных кейсов. Кейс представляет собой самостоятельную индивидуальную или коллективную письменную работу обзорно-аналитического характера, посвященную описанию проблемной ситуации в области организационного поведения, со ссылкой на конкретные источники.

Авторами кейса могут быть отдельные студенты или группы студентов из двух или трех человек.

Общие требования: актуальность ситуации и организационный уровень. Кейс имеет общий объем 1–2 страницы стандартного текста и должен включать следующие обязательные элементы:

1. Тема кейса (должна соответствовать теме семинара).
2. Информация об авторе.
3. Название (одним предложением).
4. Проблемная ситуация (ее краткое изложение одним абзацем).
5. Участники.
6. Описание ситуации (1 страница текста, поясняющего суть вопроса или ситуации).
7. Принятое решение (если оно имеется на данный момент, а если его нет, то вариант предлагается автором кейса).
8. Источник информации (откуда взята эта информация). Сдача готового кейса Кейс сдается преподавателю в электронном и бумажном виде не позднее даты практического занятия.

Решение кейса При рассмотрении кейса необходимо дать ответы на следующие вопросы:

1. Действительно ли рассматриваемая ситуация относится к организационному уровню?
2. Правильно ли определены участники?
3. Достаточно ли информации кейса для принятия оптимального решения и чего еще не хватает?
4. Является ли принятое (предложенное) решение оптимальным (оптимальным считается такое решение, при котором общие потери сторон минимальны, а общий выигрыш максимален)?
5. Насколько актуальна данная ситуация?

Методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) направлена на закрепление и углубление освоенного учебного материала, развитие практических умений и навыков.

Виды СРО:

- выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ);
- самостоятельное изучение разделов;
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к итоговому контролю.

В ходе изучения дисциплины предусмотрено выполнение самостоятельной работы в следующих формах:

1. аудиторная самостоятельная работа (на лекциях, на практических занятиях);
2. внеаудиторная самостоятельная работа.

К аудиторной самостоятельной работе на лекциях относится:

- написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые термины;
- проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием дефиниций и толкований в тетрадь;
- обозначение вопросов, терминов, материала, который вызывает трудности; пометить их и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе, если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

К аудиторной самостоятельной работе на практических занятиях (семинарах) относится:

- проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины;
- конспектирование источников;
- работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, решение казусов (задач) по соответствующей теме.

2. Внеаудиторная самостоятельная работа включает такие формы, как:

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется обучающимся по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

- изучение программного материала дисциплины (работа с учебниками и конспектом лекции);
- изучение рекомендуемой литературы;
- конспектирование источников;
- работа с правовыми актами;
- работа с электронными информационными ресурсами и ресурсами Internet;

- составление плана и тезисов ответа на практическом занятии (семинаре);
- выполнение тестовых заданий;
- решение задач;
- подготовка к аттестации.

Контроль за самостоятельной работой студентов проходит на семинарских занятиях в формах, предусмотренных планом самостоятельной работы.

Методические рекомендации к самостоятельному изучению тем.

Самостоятельное изучение тем – это вид учебной деятельности, выполняемый учащимся без непосредственного контакта с преподавателем через специальные учебные материалы, предусматривающее прежде всего индивидуальную работу учащихся в соответствии с установкой учебника, программы обучения.

Целью самостоятельного изучения тем является овладение фундаментальными знаниями, опытом творческой, исследовательской работы, проектировочными навыками.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с видами организации самостоятельной (внеаудиторной) работы. В практике самостоятельного изучения тем можно выделить следующие задачи:

- **овладение знаниями:** чтение текста (учебника, правового акта, дополнительной литературы); составление плана текста; графическое изображение структуры текста; конспектирование текста; выписки из текста; работа со словарями и справочниками; ознакомление с нормативными документами; анализ содержания Интернет-ресурсов и др.;

- **закрепление и систематизация знаний:** составление плана и тезисов ответа; составление таблиц для систематизации учебного материала; ответы на контрольные вопросы; решение задач или упражнений.

В качестве форм и методов контроля самостоятельного изучения тем могут быть использованы фронтальные опросы на практических занятиях (семинарах), тестирование, зачеты, контрольные работы и др.