

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал РАНХиГС  
Факультет государственного и муниципального управления  
(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала))  
Кафедра психологии  
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА

*решением кафедры психологии*

Протокол от «02» сентября 2019 г. №1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
Б1.В.ДВ.12.01 УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ**

*(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)*

*краткое наименование дисциплины (модуля) (при наличии)*

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

*(код, наименование направления подготовки (специальности))*

**Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности**

*(направленность(и) (профиль (и)/специализация(и))*

**Психолог**

*(квалификация)*

**Очная**

*(форма(ы) обучения)*

Год набора - 2020

Волгоград, 2019 г.

**Автор(ы)-составитель(и):**

Канд. психологических наук,  
доцент кафедры психологии

Черняева А.В.

Заведующий кафедрой психологии

Зиновьева Д.М.

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	6
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	19
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	20
6.1. Основная литература	20
6.2. Дополнительная литература	20
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	21
6.4. Нормативные правовые документы	21
6.5. Интернет-ресурсы	21
6.6. Иные источники	21
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	21

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.12.01 «Управленческие и деловые игры» обеспечивает формирование компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-27	способность принимать оптимальные управленческие решения	ПК-27.3	Овладение знаниями видов, специфики и процедур принятия управленческих решений в той или иной ситуации. Овладение умениями и навыками управления внутригрупповыми процессами с целью принятия оптимальных управленческих решений, умение организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой с целью принятия оптимальных управленческих решений, знание критериев эффективности управленческих решений, умение и навыки контролировать и оценивать результаты принятых управленческих решений.
ПСК-3	способность преподавать дисциплины в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса, организовывать коммуникации и взаимодействия обучающихся	ПСК-3.2	Применять на практике методы обучения взрослых, индивидуального и групповой работы для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности клиентов. Применять активные психологические методы обучения, в том числе проводить психологические тренинги, деловые и ролевые игры

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учёт её результатов, принимать оптимальные управленческие решения (результаты форсайт-сессии, утв. протоколом кафедры)	ПК-27.3	<i>Знание основных теоретических положений:</i> знание основных направлений, теорий и проблем управленческих и деловых игр; теоретических положений, основных ключевых понятий процедур принятия управленческих решений; содержания и структуры игры, этапов принятия решений в игре; внутригрупповых процессов и механизмов групповой динамики, методов и методик их изучения, правил разработки сценариев игр и методики их проведения;
		<i>Владение навыками анализа и систематизации:</i> владение навыками подбора комплекса психологических методик, планирования и проведения исследования; использования полученных результатов в разрабатываемых программах;

<p>психологии №12 от 28.04.2017 г.).</p> <p>Обобщённая трудовая функция: решение комплексных задач психологического обеспечения управленческой, служебной деятельности личного состава и подразделений в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства,</p>	<p>ПСК-3.2.</p>	<p><i>Владение навыками анализа и систематизации:</i> подбора комплекса психологических методик, планирования и проведения исследования; использования полученных результатов в разрабатываемых программах;</p> <p><i>Знание основных теоретических положений:</i> знание основных направлений, теорий и проблем организации и проведения управленческих и деловых игр; теоретических положений, основных ключевых понятий управленческих и деловых игр; содержания и структуры деловой игры; внутригрупповых процессов и механизмов групповой динамики; социально-психологических аспектов командообразования; методов и методик изучения психологических явлений в групповом процессе; методики проведения деловых игр; правил разработки сценариев деловых игр; о деловой игре как средстве моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные); процедур принятия решения, их достоинств и недостатков; специфику воздействия на личность конкретных социальных групп, особенности формирования и деятельности личности в группе и в специально смоделированных ситуациях; о видах, параметрах, основных атрибутах управленческих и деловых игр;</p>
<p>организационной и профессионального действия: формирование установок в отношении здорового образа жизни, гармоничного развития, толерантности во взаимодействии с окружающим миром, продуктивного преодоления профессиональных и жизненных трудностей (результаты форсайт-сессии, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.).</p> <p>Обобщённая трудовая функция: решение комплексных задач психологического</p>		<p><i>Умение применять знания на практике:</i> умение применять методические, технические и технологические возможности управленческих (деловых) игр в решении управленческих проблем; диагностировать и анализировать психологические характеристики группы, групповые процессы, социально-психологический климат в группе, принятые управленческие решения в процессе проведения управленческих и деловых игр; выявлять и анализировать основные психологические проблемы, возникающие в ситуации деловой игры; эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; грамотно решать исследовательские и практические задачи, касающиеся внутригрупповых и межгрупповых отношений; осуществлять межличностное общение с применением знаний о практике эффективного общения; инициировать групповые процессы и целенаправленно воздействовать на них; выделять психологическую составляющую процесса группового взаимодействия; анализировать психологические особенности развития малых групп и формы организации взаимодействия в них; объяснять участникам деловой игры правила ее проведения, слабые и сильные стороны;</p>

<p>обеспечения управленческой, служебной деятельности личного состава и подразделений в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства, организационной и бизнес-сферах, а также в сфере образования, социальной помощи, организации работы психологических служб, предоставляющих услуги физическим лицам и организациям, и психологического образования (результаты форсайт-сессии, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.).</p>		<p><i>Владение навыками анализа и систематизации:</i> владение навыками подбора комплекса психологических методик, планирования и проведения исследования; использования полученных результатов в разрабатываемых программах; воздействия на межличностные и межгрупповые отношения, адекватные контингенту респондентов-участников деловой игры; использования психодиагностических методик и обобщения полученных результатов; поведения в управленческом, деловом и межличностном общении, в конфликтных ситуациях в рамках модели деловой игры; проведения методик, техник, приемов организации проведения управленческих деловых игр</p>
--	--	---

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Данная дисциплина принадлежит к циклу дисциплин базовой части, вариативной части, дисциплина по выбору. Основывается на: Б1.Б.39.01 Психология управления.

По очной форме обучения дисциплина осваивается в 9 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часа).

Служит основанием для: Б1.Б.39 Модуль специализации: «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»; Б1.В.ДВ.02.01 Психодиагностика персонала.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 34 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 38 часов.

Форма промежуточной аттестации – зачет (9 семестр).

## 3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации*
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*		
<i>Очная форма обучения</i>							
<i>9 семестр</i>							
Тема 1	Введение в дисциплину		-	-		4	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации*	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*	КСР		СР
	«Управленческие и деловые игры»	6	2					
Тема 2	Виды управленческих и деловых игр	6	2	-	-		4	О
Тема 3	Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личност и в различных реальных ситуациях	8	2			2	4	О
Тема 4	Психологические исследования и активные групповые методы как основа разработки деловых игр	8	2	-		2	4	О
Тема 5	Особенности построения команды в смоделированных ситуациях управленческих и деловых игр	8	2			2	4	О
Тема 6	Особенности конструирования деловой игры	8	2			2	4	О
Тема 7	Методики оценки эффективности групповой работы в процессе управленческих и деловых игр	10	4	-		2	4	О
Тема 8	Деловая игра в управленческом консультировании	10	2		2	2	4	О, ДИ
Тема 9	Продуктивное общение в процессе проведения управленческой / деловой игры (мозговой штурм, модеративная работа психолога-игротехника и т.д.)	8	2			2	4	О, Т
<b>Промежуточная аттестация</b>								<b>За</b>
<b>Всего:</b>		<b>72</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>14</b>		<b>36</b>	<b>ЗЕ 2</b>

Примечание:

\* – при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом;

\*\* – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: курсовые проекты (КП), курсовые работы (КР), контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол), эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д); проектная работа (ПР) и др.

\*\*\* - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет (За), зачет с оценкой (ЗаО).

### Содержание дисциплины (модуля)

#### Тема 1. Введение в дисциплину «Управленческие и деловые игры».

Объект и предмет науки. Основной понятийный аппарат дисциплины. История развития групповых методов: основные парадигмы и специфика тренингов. Классификация и основные виды тренинговых групп (по К. Рудестаму, Ж. Годфруа). Интрапсихическая терапия. Поведенческая терапия. Виды групп: Т-группы, группы телесной и танцевальной терапии, группы

тренинга умений и НЛП-группы, психодраматические группы. Гештальт подход (Ф. Перлз). Защитные механизмы (слияние, ретрофлексия, интроекция, проекция) и незавершенный гештальт. Психоаналитический подход – З. Фрейд и его современные последователи: Э. Фройд, Л. Хирст, М. Пайнс, П. Маре. Психоанализ группы. Психоанализ через группу. Четыре уровня группового процесса: уровень текущей реальности, переноса, уровень проекций и архетипов. Трансактный анализ в группе (Э. Берн). Структурный анализ, ТА в узком смысле, анализ игр и сценариев. Типы терапевтического воздействия в группе: опрос, спецификация, конфронтация, объяснение, иллюстрация, подтверждение, интерпретация, кристаллизация. Психодраматический подход (Д. Киппер, Г. Лейтц, П. Ф. Келлерман) – имитационное моделирование. Ролевые игры Д. Морено, Д. Киппер. Пять основных принципов использования ролевых игр. Базовые техники в психодраме. Телесно-ориентированный подход – В. Райх. Основные техники. Нейро-лингвистическое программирование (НЛП) – Р. Бендлер, Д. Гриндер. Модальности. Репрезентативные системы. Якорь и якорение. Деловая игра как новая область деятельности и научно-технического знания, как форма ролевого общения, как метод обучения, исследования и решения производственных задач. Инновационные, имитационные, организационно-деятельностные, организационно-коммуникативные, организационно-мыслительные и другие виды деловых игр.

Деловая игра как метод имитации принятия управленческих решений в различных производственных ситуациях. Задачи деловых игр. Деловая игра как средство повышения квалификации управляющих. Учебная и производственная модификации деловых игр.

История деловых игр и метода деловых игр (М.М.Бирнштейн, организационно-деловые игры Г.П.Щедровицкого, инновационные игры В.С.Дудченко, школа В.К.Тарасова (Таллин), эмоционально-игровая методика Е.В.Гильбо (Ленинград) и др. Два рождения деловых игр в отечественной науке, деловые игры в США. Понятие игры. Деловая игра как один из активных игровых методов. Роль деловых игр в управлении.

#### **Тема 2. Виды управленческих и деловых игр.**

Виды управленческих и деловых игр (учебные, производственные, исследовательские). Классификация деловых игр Л.В. Ежовой: по времени проведения, по оценке деятельности, по конечному результату, по конечной цели, по методологии проведения, ролевые игры, групповые дискуссии, имитационные, организационно-деятельностные игры, инновационные игры; ансамблевые игры.

Руководство игрой. Задачи игротехника. Система мотивов игроков деловой игры. Познавательная цель игры. Признаки качества деловой игры.

Формирование межличностных коммуникаций внутри команды, распределение ролей и ответственности, согласование и подчинение интересов индивида интересам группы в достижении цели в процессе деловой игры.

Коллективная выработка решений участниками игры. Многоальтернативность решений. Наличие системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры.

#### **Тема 3. Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных реальных ситуациях.**

Идеи децентрации Ж. Пиаже и Л.С. Выгодского как механизм, лежащий в основе этих методов. Исследования процесса принятия группового решения в школе К. Левина. Эксперименты.

Разработки в области активных групповых методов в теории установки Д.Н. Узнадзе. Теория поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина и закономерности переноса знаний и умений, полученных в игре, в реальную действительность.

Психологические исследования как основа разработки деловых игр. Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных реальных ситуациях.

#### **Тема 4. Психологические исследования и активные групповые методы как основа разработки деловых игр.**

Содержание и структура деловой игры. Методика проведения деловых игр. Этапы деловой игры (введение, разделение участников на группы, изучение ситуации, обсуждение ситуации в группах, разработка групповой структуры, игровой процесс (анализ ситуации, принятие решения, его оформление; подведение итогов игры, анализ деятельности групп оценка эффективности работы, разбор оптимального варианта, общая дискуссия). Игровые эксперименты. Деловые игры как средство анализа систем управления. Непредсказуемость деловой игры.

Наглядность и простота представления моделируемых процессов, модульный характер игры (модуль участника, модуль руководителя игры), включенный характер игры в рамках



обучающей программы или действий на предприятии системы менеджмента, компьютерная реализация основных процедур алгоритмов игры.

**Тема 5. Особенности построения команды в смоделированных ситуациях в управленческих и деловых играх.**

Внутригрупповые и межгрупповые процессы при проведении деловых игр. Команда как результат игры. Модели группообразования. Этапы группообразования и уровни развития группы. Команда. Психологические аспекты командной работы в деловой игре.

Внутригрупповые процессы. Феномен группового давления. Явление социальной лени. Феномен «огруппления мышления». Групповая нормализация. Групповая поляризация. Внутригрупповой конфликт. Конформизм. Особенности протекания внутригрупповых процессов в ситуации управленческих и деловых игр. Взаимодействие и взаимоотношения в коллективе. Социально-психологический климат в коллективе. Включенность личности в коллектив. Нормы, ценности и санкции в производственном коллективе.

Типы совместной деятельности в деловой игре: технологический тип, функциональный тип, экономический тип, социально-психологический тип, формально-организационный тип.

Внутригрупповые механизмы, обеспечивающие сохранность группы: руководство и лидерство, групповое давление, конформность, сплочение, командообразование - teambuilding. Явление интрагруппового фаворитизма. Феномены совместимости и сработанности в групповой деятельности. Подход Стенфорда и Роарка. Модель Такмена. Стадийность развития группы в экстремальных условиях.

Подходы к формированию команды. Методы и приемы командообразования. Типологии командообразования. Принцип Ч.Манза и Г.Симза «4-К»: комбинат, кружок, клика, команда. Формирование управленческих команд. Этапы формирования команды. Модели функционирования команды. Командная работа и работа в команде. Интрагрупповые и интратипные отношения в команде. Ролевая структура группы в деловой игре. Конструирование деловой игры. Типичные ошибки при разработке и конструировании игр.

**Тема 6. Особенности конструирования деловой игры.**

Вводная часть. Игровая ситуация (план подготовки к игровой ситуации, сама ситуация). Дискуссия и коллективное обсуждение вопросов. Подведение итогов. Кейс-метод и метод деловых игр: сходство и отличие. Ошибки игротехника. Ошибки группы.

**Тема 7. Методики оценки эффективности групповой работы в процессе управленческих и деловых игр.**

Дискуссионные методы: теория и методика проведения. Подготовка и организация дискуссии. Основные стратегии ведущего (свободная, программированная, компромиссная). Основные этапы и процедура дискуссии. Обратная связь в групповой дискуссии. Анализ наиболее типичных ошибок организации и проведения дискуссии. Групповое интервью. Основные фазы.

Обратная связь и зондирование общественного мнения, преданкетирование, изучение потребностей группы, изучение мотиваций. Особенности организации группового интервью и некоторые технические приемы (повтор, вопросы, обращение к группе, резюмирование).

Кейс-метод: теория и методика проведения (Анализ ситуаций) - разбор казусов из практики, анализ ситуаций морального выбора, анализ проблемных ситуаций. баллинтовские группы.

**Тема 8. Деловая игра в управленческом консультировании.**

Деловая игра в управленческом консультировании. Организационно-деятельностные игры в управленческом консультировании. Обсуждение игры с руководством Компании (результаты, особенности проведения, включенность и поведение участников, выявленные тенденции и проблемные зоны и т.д.)

**Тема 9. Продуктивное общение в процессе проведения управленческой / деловой игры (мозговой штурм, модеративная работа психолога-игротехника и т.д.).**

Анализ видеоматериалов. Мозговой штурм - основные фазы, правила организации и проведения брейнсторминга. Использование метода для раскрепощения группы, умения слушать партнеров, развития воображения. Использование дискуссионных методов в рефлексии, для принятия групповых решений, поиска новых неожиданных возможностей).

Методика шесть шляп. Модеративная работа психолога-игротехника.

*На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В.ДВ.12.01 «Управленческие и деловые игры» выносятся следующие темы:*

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
1	2	4	5
1	Введение в дисциплину «Управленческие и деловые игры»	История создания деловых игр.	О
2	Виды управленческих и деловых игр	Роль игротехника в группе. Задачи игротехника. Разработка этапов деловой игры.	О
3	Деловая игра как средство диагностики и	Участники деловой игры. Разработка этапов деловой игры.	О
4	прогноза поведения личности в различных реальных ситуациях	Принципы построения и проведения деловых игр. Разработка этапов деловой игры. Конструктивные элементы деловой игры. Разработка деловой игры.	О
5	Психологические исследования и активные групповые методы как основа разработки деловых игр	Внутригрупповые процессы, влияющие на эффективность деловых игр.	О
6	Особенности построения команды в смоделированных ситуациях управленческих и деловых игр	Ролевая структура группы в деловой игре. Разработка деловой игры.	О
7	Особенности конструирования деловой игры	Игровые процедуры на тренинговых занятиях. Разработка деловой игры.	О
8	Методики оценки эффективности групповой работы в процессе управленческих и деловых игр	Обсуждение игры с руководством Компании (результаты, особенности проведения, включенность и поведение участников, выявленные тенденции и проблемные зоны и т.д.)	О, ДИ
9	Деловая игра в управленческом консультировании	Специальные методы работы - модеративная работа психолога-игротехника. Разработка деловой игры.	О, Т

*Примечание:*

- необходимые формы текущего контроля успеваемости: О – опрос, ДИ – деловая игра

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

##### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.12.01 «Управленческие и деловые игры» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Введение в дисциплину «Управленческие и деловые игры»	Устный опрос,
Виды управленческих и деловых игр	Устный опрос
Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных реальных ситуациях	Устный опрос
Психологические исследования и активные групповые методы как основа разработки деловых игр	Устный опрос
Особенности построения команды в смоделированных ситуациях управленческих и деловых игр	Устный опрос
Особенности конструирования деловой игры	Устный опрос
Методики оценки эффективности групповой работы в процессе управленческих и деловых игр	Устный опрос
Деловая игра в управленческом консультировании	Устный опрос, деловая игра
Продуктивное общение в процессе проведения управленческой / деловой игры (мозговой штурм, модеративная работа психолога-игротехника и т.д.)	Устный опрос, Письменный тест

#### **4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):**

В ходе реализации дисциплины используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся: устный опрос, деловая игра, тестирование.

Промежуточная аттестация проводится в 9 семестре – в виде методом устного опроса по перечню примерных вопросов из п.4.3.

#### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.**

##### **Типовые оценочные материалы по теме 1 Введение в дисциплину «Управленческие и деловые игры».**

###### **Вопросы для устного опроса:**

1. В чем суть основных парадигм и специфики тренингов, используемых в деловых и управленческих играх?
2. Охарактеризуйте различные классификации и основные виды тренинговых групп. В чем их специфика?
3. Каким образом проявляются четыре уровня группового процесса (уровень текущей реальности, переноса, уровень проекций и архетипов) в процессе деловой игры?
4. Охарактеризуйте деловую игру как форму ролевого общения, как метод обучения, исследования и решения производственных задач. Инновационные, имитационные, организационно-деятельностные, организационно-коммуникативные, организационно-мыслительные и другие виды деловых игр.
5. Каким образом в процессе деловой игры имитируется процесс принятия управленческих решений?
6. Почему деловая игра относится к активным игровым методам?
7. Составьте классификационную матрицу деловых игр в практическом менеджменте.
8. В чем суть основного методического принципа Дж.Дьюи и В.Х.Килпатрика (принцип «обучения посредством деления»)?

##### **Типовые оценочные материалы по теме 2 Виды управленческих и деловых игр.**

###### **Вопросы для устного опроса:**

1. Сформулируйте задачи и цели игротехника.
2. Какие основные ошибки может совершить тренер при использовании мета-методов?
3. Обозначьте возможные негативные последствия увлечения тренером консультированием, интервенциями?
4. В чем причина необходимости разделять участников деловой игры на подгруппы 5-6 человек?
5. Какую деловую игру можно назвать качественной? Почему?
6. Какие системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры Вам известны? Какие более эффективны? Почему?
7. Что такое модуль участника? Дайте определение.
8. Что такое модуль руководителя игры? Дайте определение.
9. На конкретном видео-примере опишите поведение игротехника. Перечислите сильные и слабые стороны. Обозначьте ошибки.

##### **Типовые оценочные материалы по теме 3 Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных реальных ситуациях.**

###### **Вопросы для устного опроса:**

1. На основании каких психологических законов и феноменов происходит перенос знаний и умений, полученных в игре, в реальную действительность? Приведите примеры из различных видов деловых и управленческих игр?
2. Какие игровые процедуры уместно применять на тренинге и какие тренинговые процедуры – во время деловой игры? Приведите примеры.

**Типовые оценочные материалы по теме 4 Психологические исследования и активные групповые методы как основа разработки деловых игр.**

**Вопросы для устного опроса:**

1. Опишите структуру деловой игры. Охарактеризуйте действия игротехника и участников на каждом этапе. Какие этапы являются обязательными? Почему?
2. В чем может проявиться непредсказуемость деловой игры? Каковы действия игротехника в этих ситуациях?
3. Что такое «компетентное участие обучающихся в игре»? Каким образом оно достигается?

**Типовые оценочные материалы по теме 5 Особенности построения команды в смоделированных ситуациях управленческих и деловых игр.**

**Вопросы для устного опроса:**

1. Охарактеризуйте основные внутригрупповые и межгрупповые процессы при проведении деловых игр.
2. Команда как результат игры. В чем суть психологических аспектов командной работы в деловой игре?
3. Приведите примеры феноменов группового давления, социальной лени, «огруппления мышления», групповой нормализации, групповой поляризации, внутригруппового конфликта и др. в ситуации управленческих и деловых игр.
4. Какие типы совместной деятельности наблюдаются в деловой игре? Какие из наиболее эффективны и почему? Приведите примеры.
5. Как могут проявляться феномены совместимости и сработанности в групповой деятельности?
6. В чем суть интратипных и интрагрупповых отношений в команде.
7. Приведите примеры типичных ошибок при разработке и конструировании игр.

**Типовые оценочные материалы по теме 6 Особенности конструирование деловой игры.**

**Вопросы для устного опроса:**

1. В чем сходство и отличие кейс-метода и метода деловых игр?
2. Каким образом цель деловой игры связана со сценарием игры?
3. Приведите в качестве примеров несколько сценариев игр. В чем их отличие?
4. Составьте сценарий деловой игры «Взаимодействие»:

Цель деловой игры - инвентаризация компонентов коммуникативной компетентности (знаний, умений), повышение компетентности в общении и определение путей ее развития, выработка навыков эффективного взаимодействия в процессе управленческого общения.

**Типовые оценочные материалы по теме 7 Методики оценки эффективности групповой работы в процессе управленческих и деловых игр.**

**Вопросы для устного опроса:**

1. Опишите основные методики оценки эффективности групповой работы, которые можно использовать при проведении деловых игр.
2. В чем особенность дискуссионных методов? Каковы основные стратегии ведущего? Основные этапы и процедура дискуссии? Обратная связь в групповой дискуссии. Анализ наиболее типичных ошибок организации и проведения дискуссии.
3. Проанализируйте на конкретном видеопримере, предложенном преподавателем, особенности оценки игровых процедур.
4. Проведите в группе процедуру «Мозговой штурм». В каких ситуациях и на каких этапах проведения деловой игры уместна данная процедура? В чем ее сильные и слабые стороны?
5. Сформулируйте пять возможных вопросов, решаемых при помощи процедуры «Мозговой штурм»

## **Типовые оценочные материалы по теме 8 Деловая игра в управленческом консультировании.**

### **Вопросы для устного опроса:**

1. Предложите сценарий обсуждения игры с руководством Компании (результаты, особенности проведения, включенность и поведение участников, выявленные тенденции и проблемные зоны и т.д.).
2. Каким образом необходимо использовать результаты деловой игры в управленческом консультировании?
3. Лабораторное занятие: Проведение деловой игры

### **Проведения деловой игры (полный пакет ситуаций находится на кафедре):**

#### **Составьте сценарий и проведите в группе деловую игру (1<sup>20</sup> час): «Я - докладчик».**

Цель деловой игры - инвентаризация компонентов эффективной самопрезентации в процессе публичного выступления (знаний, умений), повышение компетентности в этой сфере и определение путей ее развития, выработка навыков эффективной самопрезентации в процессе управленческого общения.

Проведение деловой игры осуществляется под наблюдением преподавателя, процесс и результаты проведения обсуждаются с целью коррекции профессионального поведения ведущего занятия, структуры и содержания деловой игры.

**Структура деловой игры:** во введении указываются цель, задачи деловой игры, целевая аудитория, необходимые ресурсы, основные понятия и категории, ожидаемый результат. В основной части сначала в табличной форме указываются порядок проведения упражнений, их содержание (название, цель и задачи каждого упражнения, материалы, время проведения). Затем подробно описывается каждый приведенный пункт: название, цель и задачи каждого упражнения, инструкция для ведущего и участников, необходимые материалы, время, необходимое на проведение упражнения, особенности проведения. В случае использования мини-лекций, диагностических процедур, их содержание приводится полностью. К программе деловой игры прилагается список использованной литературы. Проводится анализ разработанной деловой игры и особенностей проведения в конкретной группе.

## **Типовые оценочные материалы по теме 9 Продуктивное общение в процессе проведения управленческой / деловой игры (мозговой штурм, модеративная работа психолога-игротехника и т.д.).**

### **Вопросы для устного опроса:**

1. В чем особенности, сильные и слабые стороны методики шести шляп?
2. Каким образом эта методика шести шляп может быть использована в деловой игре?
3. Каким образом осуществляется модеративная работа психолога-игротехника, проанализируйте типичные ошибки?

### **Вопросы для тестирования: (полный пакет материалов имеются на кафедре психологии)**

#### **1. Сценарий деловой игры обычно включает в себя три этапа.**

##### **Какой лишний?**

- а) участники игры знакомятся с целями, условиями и задачами игры. Проводится инструктаж по поводу порядка проведения данной игры;
- б) участники делятся на различные ролевые группы, и перед каждой группой ставятся определенные задачи;
- в) участники разрабатывают игровые процедуры, которые будут использоваться в процессе проведения деловой игры;
- г) по окончании игры проводится анализ действий, ошибок и побед участников, оценка самого процесса игры, делаются выводы.

#### **2. «Деловую игру можно определить как имитацию хозяйственной или иной деятельности предприятия в учебных,**

**производственных или исследовательских целях, выполняемую группой лиц на модели объекта”» - это определение представлено в:**

- а) Кратком психологическом словаре
- б) в учебнике Лифшица А.Л. Деловые игры в управлении
- в) в учебнике Комарова В.Ф. Управленческие имитационные игры.
- г) в философском энциклопедическом словаре

**3. На основании использования деловых игр в управленческом консультировании предложена уровневая классификация ДИ по месту их применения в управленческом консультировании. На каком уровне располагается консультирование предприятий различных форм собственности?**

- а) на первом
- б) на втором
- в) на третьем
- г) на четвертом

**4. Какую из перечисленных тем Вы считаете менее уместной в организации и проведении деловой игры в организации?**

- а) социально-экономическая ситуация в регионе
- б) профориентационный тренинг
- в) проблемы родительско-детских отношений в семье
- г) тренинг командообразования

**5. Этап прохождения деловой игры - «этап поиска ресурсов, с помощью которых можно достичь поставленных целей» в соответствии с характеристиками менеджмента, данными К. Хэррисом, располагается на**

- а) первом этапе
- б) втором этапе
- в) третьем этапе
- г) четвертом этапе

**6. Наивысшего качества консалтинг достигает тогда, когда применяются в качестве базового инструмента:**

- а) организационно-деятельностные игры
- б) учебно-производственные игры
- в) имитационные игры
- г) экономические игры

#### **4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

Зачет по дисциплине проводится в 2 этапа.

- ✓ на первом этапе проводится устный опрос по дисциплине,
- ✓ на втором – умение разрабатывать сценарий деловой игры, проводить конкретные деловые игры, обучать сокурсников и т.д.

#### **4.3. Формируемые компетенции**

**4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-27	способность принимать оптимальные	ПК-27.3	Овладение знаниями видов, специфики и процедур принятия управленческих решений в той или иной ситуации. Овладение умениями и навыками

	управленческие решения		управления внутригрупповыми процессами с целью принятия оптимальных управленческих решений, умение организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой с целью принятия оптимальных управленческих решений, знание критериев эффективности управленческих решений, умение и навыки контролировать и оценивать результаты принятых управленческих решений.
ПСК-3	способность преподавать дисциплины в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса, организовывать коммуникации и взаимодействия обучающихся	ПСК-3.2	Применять на практике методы обучения взрослых, индивидуального и групповой работы для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности клиентов. Применять активные психологические методы обучения, в том числе проводить психологические тренинги, деловые и ролевые игры

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<b>ПК-27.3</b> Овладение знаниями видов, специфики и процедур принятия управленческих решений в той или иной ситуации. Овладение умениями и навыками управления внутригрупповыми процессами с целью принятия оптимальных управленческих решений, умение организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой с целью принятия оптимальных управленческих решений, знание критериев эффективности управленческих решений, умение и навыки контролировать и оценивать результаты принятых управленческих решений.	Овладение знаниями видов, специфики и процедур принятия управленческих решений в той или иной ситуации. Овладение умениями и навыками управления внутригрупповыми процессами с целью принятия оптимальных управленческих решений, умение организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой с целью принятия оптимальных управленческих решений, знание критериев эффективности управленческих решений. Готовность действовать в нестандартных управленческих ситуациях. Готовность нести социальную и этическую ответственность за принятые решения. Способен принимать оптимальные управленческие решения при оценке персонала	Владеет знаниями видов, специфики и процедур принятия управленческих решений в той или иной ситуации. Владеет умениями и навыками управления внутригрупповыми процессами с целью принятия оптимальных управленческих решений, умеет организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой с целью принятия оптимальных управленческих решений, знание критериев эффективности управленческих решений, умеет и применяет навыки контроля и оценки результатов принятых управленческих решений. Готов действовать в нестандартных управленческих ситуациях. Готов нести социальную и этическую ответственность за принятые решения. Способен принимать оптимальные управленческие решения при оценке персонала
<b>ПСК-3.2</b>	Овладение знаниями, умениями и навыками	Владеет знаниями видов,

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<p>Применять на практике методы обучения взрослых, индивидуального и групповой работы для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности клиентов. Применять активные психологические методы обучения, в том числе проводить психологические тренинги, деловые и ролевые игры</p>	<p>преподавания психологических дисциплин. Умение организовывать коммуникации и взаимодействие между преподавателем и группой, знание критериев эффективности обучения и умение контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса. Овладение знаниями, умениями и навыками преподавания психологических дисциплин, умение организовывать коммуникации и взаимодействие между преподавателем и группой, знание критериев эффективности обучения и умение контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса. Проведение тренингов для клиентов в целях повышения эффективности их работы (тренинги командообразования, групповой сплоченности и т. п.) Проведение психологических тренингов, направленных на расширение и укрепление внутренних ресурсов клиентов /Проводить психологические занятия и тренинги для разнородных групп клиентов/Разрабатывать программы психологических тренингов, деловых и ролевых игр с учетом конкретных задач подготовки клиентов. Разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям. Проведение психологических тренингов по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации</p>	<p>специфики и процедур принятия управленческих решений в той или иной ситуации. Владеет умениями и навыками управления внутригрупповыми процессами с целью принятия оптимальных управленческих решений, умеет организовывать коммуникации и взаимодействие между преподавателем и группой с целью принятия оптимальных управленческих решений, знание критериев эффективности управленческих решений, умеет и применяет навыки контроля и оценки результатов принятых управленческих решений. Готов действовать в нестандартных управленческих ситуациях. Готов нести социальную и этическую ответственность за принятые решения. Способен принимать оптимальные управленческие решения при оценке персонала</p>

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства

(Полные материалы на кафедре психологии)

Вопросы для устного опроса знаний и оценки умений проводить диагностическое исследование, типовые материалы тестирования для оценки знаний по дисциплине представлены выше.

##### Примерные вопросы к зачету

1. Основные направления использования метода деловых (управленческих) игр. Деловая игра как основная форма и инструмент в практическом менеджменте.
2. Деловая игра как средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения.
3. Основные атрибуты деловых игр.
4. Психологические исследования и активные групповые методы как основа разработки деловых игр.
5. Идеи децентрации Ж. Пиаже и Л.С. Выгодского как механизм, лежащий в основе этих методов.
6. Исследования процесса принятия группового решения в школе К. Левина.
7. Разработки в области активных групповых методов в теории установки Д.Н. Узнадзе.
8. Теория поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина и закономерности переноса знаний и умений, полученных в игре, в реальную действительность.



9. История развития метода деловых игр (М.М.Бирнштейн, организационно-деловые игры Г.П.Щедровицкого, инновационные игры В.С.Дудченко, школа В.К.Тарасова (Таллин), эмоционально-игровая методика Е.В.Гильбо (Ленинград) и др.
10. Деловые игры в отечественной науке и деловые игры в США.
11. Взаимодействие и взаимоотношения в группе в процессе управленческих деловых игр. Проблема группообразования в современной социальной психологии. Стадийность развития группы в экстремальных условиях.
12. Включенность личности в коллектив в процессе управленческих деловых игр.
13. Типы совместной деятельности в коллективе: технологический тип, функциональный тип, экономический тип, социально-психологический тип, формально-организационный тип.
14. Командная работа и работа в команде. Интертипные и интратипные отношения в команде.
15. Классификации деловых игр. Виды деловых управленческих игр, применяемых в менеджменте.
16. Принципы построения и проведения деловых игр. Руководство игрой. Оценка результатов игры.
17. Распределение ролей между участниками игры.
18. Внутригрупповые роли. Взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли.
19. Формы делового общения (деловая беседа, деловые переговоры, деловые совещания, деловые дискуссии, публичная (ораторская) речь) и их характеристики.
20. Assessment Center как реализация управленческих деловых игр.

### **Шкала оценивания**

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты работы в семестре при устном ответе, результаты текущих тестов, тест и ответы на вопросы на зачете.

Максимальное количество баллов -100.

Оценочный критерий:

Меньше 60 баллов – не зачтено.

От 60 до 100 баллов – зачтено.

### **Оценочная шкала тестирования**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при письменном тесте во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\% ,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

### **Оценочная шкала проверки сценария деловой игры**

В рамках лабораторного занятия студент разрабатывает сценарий деловой игры и сдает ее на проверку преподавателю, что является обязательным условием допуска к зачету.

Уровень знаний, умений и навыков студента при проверке сценария деловой игры во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов написания сценария деловой игры используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	студент демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
89% - 75%	студент демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
74% - 60%	студент демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
менее 60%	студент демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

#### Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, владеет навыками:

- диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний семейной структуры;
- диагностики и коррекции характеристик психических процессов, различных видов деятельности членов семьи на основе инновационных разработок

При оценивании результатов обучения используется следующая шкала оценок:

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

#### 4.4. Методические материалы

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с

Регламентом о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС.

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины (модуля)**

### **Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию**

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

### **Рекомендации по изучению методических материалов**

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические

рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать зачет.

### **Рекомендации по работе с литературой**

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является конспектирование первоисточников.

Результатом первоначального чтения должен быть простой план текста и четкое представление о неясных местах, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении, следует выделить основные мысли автора и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: план, тезисы, конспект.

### **Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины**

#### **Структура времени, необходимого на изучение дисциплины**

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

### **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

#### **6.1. Основная литература.**

1. Васильев Г.А., Деева Е.М. Управленческое консультирование [Электронный ресурс]: учеб. пособие.— М.— 255 с., ЮНИТИ-ДАНА, 2012, Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16449>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Приходько А.Н. Менеджмент: деловые игры, кейсы и практические задания [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Приходько А.Н.— Электрон. текстовые данные.— СПб.— 157 с., Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014, Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/49960>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

#### **6.2. Дополнительная литература**

1. Литвак Б.Г. Управленческие решения [Электронный ресурс]: практикум/ Литвак Б.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.— 448 с., Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012, Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17053>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Пономарева З.М. Деловые игры в коммерческой деятельности. Темы «Аукцион», «Биржа» [Электронный ресурс]: практикум/ Пономарева З.М.— Электрон. текстовые данные.— М.— 180 с., Дашков и К, 2015, Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14602>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

## **6.2. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.**

1. Васильев Г.А., Деева Е.М. Управленческое консультирование [Электронный ресурс]: учеб. пособие.— М.— 255 с., ЮНИТИ-ДАНА, 2012, Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16449>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Жуков Ю.М. Методы практической социальной психологии. Диагностика. Консультирование. Тренинг // Жуков Ю.М. и др.- М., 2004.- 256 с. - Режим доступа: [http://ihtik.lib.ru/dvd\\_psyh.html](http://ihtik.lib.ru/dvd_psyh.html).

## **6.4. Нормативные правовые документы.**

Нормативные документы по данной дисциплине не предусмотрены

## **6.5. Интернет-ресурсы.**

ЭБС IPRbooks <http://lib.ranepa.ru/base/abs-iprbooks.html>

ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

ЭБС Лань <http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--lan-.html#>

## **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.