**Санкт-Петербургский филиал федерального государственного
автономного образовательного учреждения высшего
образования «Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»**

Факультет Санкт-Петербургская школа экономики и менеджмента

Департамент менеджмента

**Рабочая программа дисциплины**
**«Корпоративная культура и внутренние коммуникации»**

для майнора «Коммуникации в бизнесе»

для образовательной программы «Востоковедение»
направления подготовки 58.00.00 Востоковедение и африканистика;

для образовательной программы «История»
направления подготовки 46.00.00 История и археология;

для образовательных программ «Экономика»,
«Логистика и управление цепями поставок»
направления подготовки 38.00.00 Экономика и управление;

для образовательной программы «Политология и мировая политика»
направления подготовки 41.00.00 Политические науки и регионоведение;

для образовательной программы «Социология и социальная информатика»
направления подготовки 39.00.00 Социология и социальная работа;

для образовательной программы «Филология»
направления подготовки 45.00.00 Языкознание и литературоведение;

для образовательной программы «Юриспруденция»
направления подготовки 40.00.00 Юриспруденция,

уровень бакалавриат

Разработчик программы
Кудрявцева Е.И., eikudriavtseva@hse.ru

Согласовано академическим руководителем майнора

 «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

Санкт-Петербург, 2018

# *Настоящая программа не может быть использована другими подразделениями университета и другими вузами без разрешения кафедры-разработчика программы.*

# **Область применения и нормативные ссылки**

Настоящая рабочая программа дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа предназначена для преподавателей, ведущих дисциплину «**Корпоративная культура и внутренние коммуникации**», учебных ассистентов и студентов для образовательной программы «Востоковедение» подготовки 58.00.00 Востоковедение и африканистика, для образовательной программы «История» направления 46.00.00 История и археология, для образовательных программ «Экономика», «Логистика и управление цепями поставок» направления 38.00.00 Экономика и управление, для образовательной программы «Политология и мировая политика» направления 41.00.00 Политические науки и регионоведение, для образовательной программы «Социология и социальная информатика» направления 39.00.00 Социология и социальная работа, для образовательной программы «Филология» направления 45.00.00 Языкознание и литературоведение, для образовательной программы «Юриспруденция» направления 40.00.00 Юриспруденция,, подготовки бакалавров.

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

* Образовательными стандартами НИУ ВШЭ по направлениям 58.00.00 Востоковедение и африканистика, 46.00.00 История и археология, 38.00.00 Экономика и управление, 41.00.00 Политические науки и регионоведение, 39.00.00 Социология и социальная работа, 45.00.00 Языкознание и литературоведение, 40.00.00 Юриспруденция; Образовательным стандартом ФГАОУ ВО «НИУ «Высшая школа экономики» по направлению подготовки 38.00.00 Экономика и управление. Квалификация: Магистр, утвержденным Ученым советом НИУ «Высшая школа экономики»;
* Объединенными учебными планами НИУ ВШЭ - Санкт-Петербург по направлениям подготовки 58.00.00 Востоковедение и африканистика, 46.00.00 История и археология, 38.00.00 Экономика и управление, 41.00.00 Политические науки и регионоведение, 39.00.00 Социология и социальная работа, 45.00.00 Языкознание и литературоведение, 40.00.00 Юриспруденция;
* Образовательными программами «Востоковедение», «История», «Логистика и управление цепями поставок», «Политология и мировая политика», «Социология и социальная информатика», «Управление и аналитика в государственном секторе», «Филология», «Экономика», «Юриспруденция».

**2. Цели освоения дисциплины**

Целями освоения дисциплины **«**Корпоративная культура и внутренние коммуникации» являются:

* приобретение студентами знаний о современных концепциях, роли и значении внутриорганизационных коммуникаций, персональной роли в их эффективности;
* формирование у студентов представлений о структурной, содержательной и сущностной стороне внутриорганизационных коммуникаций, принципах их развития, проявления и реализации в профессиональной деятельности сотрудников и в управлении;
* приобретение знаний, умений и навыков критического анализа кейсов по внутриорганиазционным коммуникациям отечественных и зарубежных организаций;
* формирование практических навыков, необходимых для самопродвижения и самореализации в профессиональной деятельности;
* расширение у студентов общегуманитарного и профессионального кругозора.

# **Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины**

В результате освоения дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

| **Компетенция** | **Код по ОС ВШЭ** | **Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)** | **Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции** | **Форма контроля уровня сформированности компетенции** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Способен учиться, приобретать новые знания, умения, в том числе в области, отличной от профессиональной | УК-1 | Анализирует проблемы, связанные с коммуникацией в профессиональной деятельности, распознает причины их возникновения и способен к прогнозу перспектив их разрешения | Лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа | Домашнее задание, аудиторная работа, экзамен |
| Способен работать с информацией: находить, оценивать и использовать информацию из различных источников, необходимую для решения научных и профессиональных задач (в том числе на основе системного подхода) | УК-5 | Использует инструменты кейс-стади, глубинного интервью для создания картины внутриорганизационных коммуникаций, способен систематизировать и синтезировать сведения, полученные разными способами | Лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа | Домашнее задание, аудиторная работа, экзамен |
| Способен грамотно строить коммуникацию, исходя из целей и ситуации общения | УК-8 | Предлагает тему, организует дискуссию, включается в обсуждение проблем, предложенных другими | Лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа | Домашнее задание, аудиторная работа |

# **Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Настоящая дисциплина относится к дисциплинам дополнительного профиля (майнора) профессионального цикла дисциплин.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

* общеорганизационный контекст, который определяет структуру и характер внутриорганизационных коммуникаций;
* основные характеристики российского и международного менеджмента, определяющие систему внутренних коммуникаций в организации и характер взаимодействия ее сотрудников;
* основные принципы управления организационными коммуникациями, применяемые в организациях разного типа.

Уметь:

* анализировать кейсы из практики отечественных и зарубежных организаций;
* анализировать внутреннюю среду и планировать (этапы организации, продвижение и оценка) развитие системы организационных коммуникаций.

Иметь навыки (приобрести опыт):

* чтения и анализа академической и прикладной литературы по исследованиям в области организационного поведения, коммуникативного процесса, корпоративной культуры;
* критического анализа ситуаций, связанных с решением вопросов организации практического взаимодействия сотрудников организации;

Изучение данной дисциплины базируется на дисциплинах майнора «Коммуникации в бизнесе»: «Стратегическое управление и корпоративные коммуникации». Данная дисциплина необходима для последующих дисциплин майнора «Коммуникации в бизнесе»: «Интегрированные маркетинговые коммуникации» и «Новые медиа и бизнес-коммуникации».

# **Тематический план учебной дисциплины**

Курс рассчитан на 60 аудиторных часов, из них 20 часов лекций, 40 часов семинаров, общим объёмом 5 зачётных единиц (190 часов).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Название раздела | Всего часов  | Аудиторные часы | Самостоя­тельная работа |
| Лекции | Семинары |
|  | Общие вопросы внутриорганизационных коммуникаций | 70 | 8 | 16 | 46 |
|  | Непосредственная коммуникация в решении рабочих задач | 60 | 6 | 12 | 42 |
|  | Эффективность профессиональных коммуникаций | 60 | 6 | 12 | 42 |
| ИТОГО | 190 | 20 | 40 | 130 |

# **Содержание дисциплины**

***Раздел 1. Общие вопросы внутриорганизационных коммуникаций***

*Тема 1. Корпоративная культура как коммуникативный интегратор*

Лекция – 2 часа

Образ компании и корпоративный бренд как культурные символы. Разнообразие корпоративных культур и практическое применение типологий корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Коммуникативная природа корпоративной культуры. Трансляция характера бренда внутрь компании. Коммуникативные практики обсуждения характеристик бренда работниками. Актуальные практики применения метафор в корпоративных обсуждениях.

*Портрет организации: тренинг структурирования представлений о содержании корпоративной культуры*.

Практическое занятие – 4 часа

Форма проведения – практикум.

Объект моделирования – СПб кампус НИУ ВШЭ.

Предварительный этап – групповое обсуждение типологий корпоративной культуры, предложенных различными авторами.

Основной этап - работа в командах.

Опираясь на метафоры, заданные преподавателем, студенты формируют коллаж, отображающий их представления о сущности корпоративной культуры ВШЭ, и проводят его презентацию. В презентацию должны быть включены сведения об отнесении корпоративной культуры к конкретному типу (в зависимости от выбранной типологии) и представлены ее ключевые характеристики.

Заключительный этап – подведение итогов. Создание перечня ключевых характеристик ВШЭ как корпоративного бренда (на уровне студентов как его потребителей).

*Тема 2. Корпоративная идентичность и ее проявление в системе коммуникаций*

Лекция – 2 часа

Работники как носители и создатели корпоративной культуры, формирование коммуникативной идентичности работников. Корпоративные компетенции и их реализация в ежедневной рабочей практике. Формы и проявления лояльности работников. Маркеры лояльности и их применение в управлении персоналом. Вовлеченность работников как ключевая задача корпоративной культуры. Актуальные формы развития вовлеченности: геймификация и краудсорсинг. Признаки формирования корпоративного гражданства. Позиционирование персональной ответственности. Корпоративные формы проявления проактивности. Коммуникативная активность как отражение лояльности, вовлеченности и ответственности.

*Сотрудник организации: идентификация и специфика, уникальность и узнаваемость*

Практическое занятие – 4 часа

Форма проведения: практикум

Объект моделирования – СПб кампус НИУ ВШЭ.

Предварительный этап – обсуждение форма реализации корпоративной идентичности, известных студентам

Основной этап - работа в командах.

Студенты предлагают идею проекта, который может быть реализован в кампусе, и формируют структуру его стейкхолдеров. Задача – формирование модели продвижения проекта с целью его запуска силами Вышки. Проведение презентации проектной модели.

Заключительный этап – обсуждение моделей, оценка адекватности предложений по системе продвижения проекта.

*Тема 3. HR как интегратор системы внутренних коммуникаций*

Лекция – 2 часа

Роль системы внутренних коммуникаций в развитии корпоративного имиджа. HR-бренд как коммуникативная модель. Ценностное предложение и его трансляция посредством новых медиа. Коммуникативный менеджмент как задача системы управления персоналом. Коммуникативные функции и новые корпоративные роли: сторитейлинг, модерация, фасилитация, коучинг. Коммуникативный цикл работника: от резюме до рекомендаций. Роль HR специалистов в развитии корпоративного имиджа работника. Структура корпоративных коммуникационных ресурсов и практика их использования.

*Модель коммуникаций в решении рабочих задач*

Практическое занятие – 4 часа

Форма проведения – практикум.

Объект моделирования – СПб кампус НИУ ВШЭ.

Предварительный этап – групповое обсуждение форм и видов корпоративных коммуникаций, доступных студентам Вышки для решения учебных/исследовательских/организационных/бытовых задач

Основной этап – работа в командах.

Каждой группе преподаватель предлагает кейс-задачу. Группа формирует модель пути решения задачи с использованием доступных студентам форм и видов корпоративной коммуникации. Группа определяет роли участников и форму проделанной работы.

Заключительный этап – обсуждение предложений.

*Тема 4. Специфика кросс-культурных коммуникаций в организации*

Лекция – 2 часа

Этика в кросс-культурном и международном аспектах. Актуальные концепции культурных различий. World Values Survey (WVS), GLOBE project. Культурные факторы коммуникации. Специфические особенности, возможности и ограничения, связанные с культурой, культурно обусловленные установки и стереотипы. Cultural Intelligence (CQ). Лидерство в мультикультурных командах. Особенности воздействия и мотивации работников, принадлежащих разным культурам. Расстановка приоритетов в целях межкультурного общения в организации. Межкультурный проект: ресурсы, управление, трансграничная коммуникация.

*Этика и практика кросс-культурных отношений*

Практическое занятие – 4 часа

Форма проведения – деловая игра.

Предварительный этап – представление кейса, разбивка на команды. Постановка задач командам: определить приоритеты для каждой из сторон, составить план международного проекта, распределить задачи, предпринять меры по построению доверия, подготовиться к особенностям ведения диалога в разных культурах.

Основной этап – реализация проектного цикла.

Подготовка по делегациям. Первый звонок. Кокус. Проведение переговоров. Достижение решения. Брифинг, обсуждение.

Заключительный этап – формирование шорт-листа фокусных точек кросс-культурного взаимодействия.

**Раздел 2. Непосредственная коммуникация в решении рабочих задач**

*Тема 5. Рабочее взаимодействие и межличностные коммуникации*

Лекция – 2 часа

Организационный контекст: сущность, структура, формы влияния на индивидуальное поведение. Виды рабочего взаимодействия. Непосредственные и опосредованные коммуникации, удаленные формы сотрудничества. Форматы рабочего взаимодействия: ролевое, коллегиальное, личностное. Возможности и ограничения в области рабочей межличностной коммуникации. Установки и стереотипы как факторы межличностного взаимодействия. Формы неадекватного рабочего взаимодействия: дискриминация и моббинг, механизмы противостояния и предотвращения. Критерии эффективных рабочих отношений.

*Рабочая группа: от создания к функционированию*

Практическое занятие – 4 часа

Форма проведения – практикум.

Предварительный этап – обсуждение вопросов функционирования рабочих групп.

Основной этап – модерация в режиме «свободного кафе» по темам, выделенным на предварительном этапе.

Заключительный этап – формирование шорт-листа возможностей и рисков группового взаимодействия.

*Тема 6. Коммуникационная основа личного бренда: структура, построение, управление*

Лекция – 2 часа

Личный бренд – от имиджа к репутации. Я-концепция как основа персонального бренда. Формирование представлений о персональной миссии и ценностях, их соответствии ожиданиям групп в структуре персональной коммуникации. Определение оптимального контента позиционирования. Коммуникативное пространство персонального профессионального бренда. Зона ближайшего развития и редактирование личного бренда. Принципы и правила формирования персонального бренда. Коммуникация как форма продвижения и коррекции персонального бренда. Ресурсное состояние и его использование в коммуникации.

*Эффективная презентация*

Практическое занятие – 4 часа

Форма проведения – тренинг.

Основы техники презентации. Сущность elevator speech. Технология построения публичного выступления: стратегия и тактика. Психологическая подготовка к выступлению. Самонастройка.

Композиция и структура выступления. Факторы оказания воздействия на аудиторию. Приемы привлечения и удержания внимания. Влияние невербального поведения на эффективность выступления. Ассертивность и развитие личной уверенности. Работа с внутренними барьерами. Взаимодействие с «трудными» слушателями. Реакция на критику. Принципы работы с сопротивлением.

*Тема 7. Этика непосредственной коммуникации: деловая переписка, переговоры, телефон, совещания*

Лекция – 2 часа

Этические дилеммы и принципы непосредственной коммуникации. Проблемы формирования и развития доверия. Индивидуальные факторы адекватности позиции в коммуникации. Предикторы этической позиции в непосредственной коммуникации. Общекультурные нормы непосредственной коммуникации. Корпоративные стандарты ведения переписки, переговоров, встреч. Типология нарушений коммуникативных правил и норм. Организационные и профессиональные санкции, обеспечивающие нормативность коммуникации.

*Практика применения навыков непосредственной коммуникации*

Практическое занятие – 4 часа

Форма проведения – практикум.

Предварительный этап – групповое обсуждение норм и правил непосредственной коммуникации.

Основной этап – работа в командах.

Решение мини-кейсов, посвященных различным ситуациям непосредственной коммуникации. Разыгрывание коммуникативных сценариев, обсуждение.

Заключительный этап – подведение итогов. Самооценка следования нормам непосредственной коммуникации.

**Раздел 3. Эффективность профессиональных коммуникаций**

*Тема 8. Стрессовые и кризисные внутриорганизационные коммуникации: типология, специфика управления*

Лекция – 2 часа

Природа стресса. Коммуникативные факторы стресса. Стресс как интерпретация ситуации: требование, вызов, неопределенность. Коммуникативные маркеры стресса. Признаки кризисной коммуникативной ситуации. Принципы кризисной коммуникации. Ситуационная и коммуникативная роли в кризисной коммуникации. Технологии удержания цели в кризисной коммуникации. План развертывания коммуникации в условиях потенциального/реального конфликта. Типология противоречий. Правила поведения в кризисной ситуации, принципы ведения переговоров. Методы преодоления коммуникативного кризиса: дискурс-анализ, нарратив.

*Переговоры в проблемной зоне: от претензий к сотрудничеству*

Практическое занятие – 4 часа

Форма проведения – тренинг.

Предварительный этап – групповое обсуждение видов стрессовых и кризисных коммуникаций.

Основной этап – работа в командах.

Каждой группе предлагается мини-кейс, содержащий потенциальный конфликт. Задача группы – подготовить одного из членов группы к роли участника диалога, описанного в мини-кейсе, по модели, предложенной преподавателем. Группы по очереди разыгрывают диалоги, происходит обсуждение.

Заключительный этап – формирование рекомендаций по проведению диалогов по проблемам, содержащим потенциальный конфликт.

*Тема 9. Эффективная лингвистика: оптимальное речевое формулирование для достижения коммуникативных целей*

Лекция – 2 часа

Ключевые лингвистические категории, значимые для любых коммуникативных контекстов. Жанр

как совокупность композиции, содержания и стиля. Структура речевого произведения, оптимальные способы логической связи идей и суждений. Структура суждения, типичные способы оценки, передача имплицитных смыслов, использование метафор. Выбор оптимального регистра по линии «формальность-неформальность». Типовые коммуникативные задачи.

*Анализ речевого поведения. Оптимизация речевого поведения в различных коммуникативных ситуациях*

 Практическое занятие – 4 часа

Форма проведения – практикум.

Предварительный этап – групповое обсуждение проблем оптимизации речевого поведения на основании предварительно прочитанного материала, предоставленного преподавателем.

Вводный этап – работа в командах.

Каждая команда получает мини-кейс в виде текста, который необходимо проанализировать. Производится презентация командной работы и общее обсуждение ее результатов.

Основной этап – работа в командах.

Каждая команда получает мини-кейс в виде текста и несколько заданий по его пере-формулированию («рефрейминг»).

Заключительный этап – формирование рекомендаций по подготовке текстов, предназначенных для достижения разных целей.

*Тема 10. Индивидуальна коммуникативная сеть как база карьерного капитала*

Лекция – 2 часа

Карьерный капитал: структура, функции, реализация. Карьерные компетенции как основа формирования карьерного капитала. Структура карьерных компетенций: соотношение интеллектуального и коммуникативного компонентов. Модели карьерных компетенций. Определение содержания и адресата дискурса. Структурирование индивидуальной коммуникативной сети. Коммуникативные роли в современной сетевой коммуникации. Статус участника коммуникационной сети. Персональный социальный капитал и его использование.

*Обратная связь: источники, характеристики, формы использования*

Практическое занятие – 4 часа

Форма проведения – тренинг.

Предварительный этап – групповое обсуждение проблем создания и получения обратной связи, самотестирование степени адекватности обратной связи.

Основной этап – решение мини-кейсов, предложенных преподавателем, посвященных запросу и передаче обратной связи, презентация решений в виде разыгрывания диалогов, обсуждение представленных подходов.

Заключительный этап – формирование свода правил обратной связи.

# **Оценочные средства**

#  **Формы контроля знаний студентов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип контроля | Форма контроля | 3 модуль | 4 модуль | Параметры  |
| Текущий | Домашнее задание | \* | \* | Презентация проекта, представленная в установленный срок |
| Аудиторная работа | \* | \* | Письменные ответы на контрольные вопросы |
| Итоговый по дисциплине | Экзамен |  | \* | Устный ответ на вопросы экзамена |

* 1. **Критерии и шкалы оценки, примеры заданий**
		1. **Текущий контроль**

**Домашнее задание (групповой проект)**

Домашнее задание выполняется в небольших группах (по 5-7 человек) в течение двух модулей (на протяжении изучения дисциплины). Подготовка проекта (домашнее задание) представляет собой самостоятельную групповую работу студентов, посвященную подготовке и презентации проекта изменения внутренних коммуникаций организации (подразделения) (по выбору). Объем текста – не менее 20 стр.. Продолжительность презентации итогов – 5 минут.

Структура проекта (текста):

1. Общие сведения об организации (правовой статус, деятельность, местонахождение, число работников, характеристика корпоративной культуры)
2. Классификация внутрикорпоративных групп (по статусу, функциям, местонахождению, способу взаимодействия с организацией и т.д.)
3. Перечень формальных каналов коммуникации и основных внутриорганиазционных инструментов /форматов
4. Основные проблемы организации взаимодействия сотрудников (препятствия, ограничения и пр.)
5. Проект по реорганизации коммуникативной структуры (решение конкретной задачи) – идея
6. Разработка проекта реорганизации (механизмы, средства, участники, предполагаемые результаты)
7. Вовлечение сотрудников в разработку / применение нового механизма
8. Эффективность созданного механизма коммуникации (способ сбора данных, критерии контроля, показатели)
9. Памятка руководителю подразделения о возможностях нового механизма и его применении
10. Текст для корпоративного портала о первых результатах реализации проекта

Проект разрабатывается и представляется на семинарских занятиях в виде презентации. Защита проекта производится на заключительном занятии.

Критерии оценки проекта (текста):

1. Соответствие работы заданной структуре
2. Соответствие работы заданному объему
3. Полнота описания, ссылки на документы / источники информации
4. Адекватность определения потребностей в изменении / развитии системы коммуникаций
5. Логичность предложений, их обоснованность
6. Структурированность описания программы по реализации предложений
7. Конкретность и ясность изложения, использование профессиональной лексики.
8. Разработка сопутствующих документов по реализации предложений
9. Оформление работы в соответствии со стандартными требованиями к оформлению учебных письменных работ
10. Предоставление готовой работы в установленный срок.

Несоответствие представленной работы любому из перечисленных критериев является основанием снижения оценки на 1 балл (10 баллов (отлично) – полное соответствие всем критериям).

Учитывая перечисленные выше критерии оценки презентации, преподаватель оценивает данный вид работы по 10-балльной системе следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| **Оценка** | **Критерии** |
| «Отлично» - 10 баллов | Данная оценка может быть выставлена только при условии полного соответствия работы всем критериям.  |
| «Отлично» - 9, 8 баллов | Данные оценки могут быть выставлены только при условии соответствия работы всем критериям при наличии незначительных ошибок в оформлении, отдельных неточностей в логике представления материала.  |
| «Хорошо» - 7, 6 баллов | Оценка «7» может быть выставлена только при условии полного соответствия работы 6 из 7 предъявляемым критериев, а 1 критерий выполнен частично.Оценка «6» может быть выставлена только при условии полного соответствия эссе 5 из 7 предъявляемым критериев, а 2 критерия выполнены частично. |
| «Удовлетворительно» - 5. 4 балла | Оценка «5» может быть выставлена только при условии полного соответствия работы 4 из 7 предъявляемым критериев, а 3 критерия выполнены частично.Оценка «4» может быть выставлена только при условии полного соответствия работы 4 из 7 предъявляемым критериев, а 1-2 критерия выполнены частично. |
| «Неудовлетворительно» - 3, 2, 1 балл | Данные оценки выставляются в случае несоответствия работы большинству предъявляемых критериев или при отказе от выполнения работы. Оценка «3» выставляется при соответствии работы теме при условии, что остальные критерии не выполнены или выполнены в незначительной степени. Оценка «2» выставляется при соответствии работы одному критерию. Оценка «1» выставляется при предоставлении фрагментов работы, не оформленных в единый документ. |
| «Работа не засчитывается» - 0 баллов | Работа не представлена. |

Студенты, участвующие в группе по разработке проекта, получают оценки за проект в соответствии с весами индивидуального участия, выставляемыми группой (0,7 – 1,3).

Презентация проекта (выступление в сопровождении визуализации).

Подготовка презентации (домашнее задание) представляет собой самостоятельную групповую работу по материалам проекта. Оценка презентации производится

При оценке презентации преподаватель руководствуется следующими критериями:

* соответствие содержания презентации задаче;
* наличие четкой и логичной структуры презентации;
* наличие авторской позиции по рассматриваемой проблематике;
* обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов;
* наличие адекватных визуальных эффектов;
* соответствие оформления презентации предъявляемым техническим требованиям (формат PPT, техническая возможность демонстрации, визуальная четкость, выделение рубрик (частей), наличие заголовков слайдов).
* публичное выступление, сопровождаемое презентацией в установленный срок.

Учитывая перечисленные выше критерии оценки презентации, преподаватель оценивает данный вид работы по 10-балльной системе следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| **Оценка** | **Критерии** |
| «Отлично» - 10 баллов | Данная оценка может быть выставлена только при условии полного соответствия презентации всем критериям.  |
| «Отлично» - 9, 8 баллов | Данные оценки могут быть выставлены только при условии соответствия презентации всем критериям при наличии незначительных ошибок в оформлении, отдельных неточностей в логике представления материала.  |
| «Хорошо» - 7, 6 баллов | Оценка «7» может быть выставлена только при условии полного соответствия презентации 6 из 7 предъявляемым критериев, а 1 критерий выполнен частично.Оценка «6» может быть выставлена только при условии полного соответствия презентации 5 из 7 предъявляемым критериев, а 2 критерия выполнены частично. |
| «Удовлетворительно» - 5. 4 балла | Оценка «5» может быть выставлена только при условии полного соответствия презентации 4 из 7 предъявляемым критериев, а 3 критерия выполнены частично.Оценка «4» может быть выставлена только при условии полного соответствия презентации 4 из 7 предъявляемым критериев, а 1-2 критерия выполнены частично. |
| «Неудовлетворительно» - 3, 2, 1 балл | Данные оценки выставляются в случае несоответствия работы большинству предъявляемых критериев или при отказе автора в ее публичном представлении. Оценка «3» выставляется при соответствии презентации теме при условии, что остальные критерии не выполнены или выполнены в незначительной степени. Оценка «2» выставляется при соответствии презентации одному критерию. Оценка «1» выставляется при наличии презентации и отказе от ее публичного представления. |
| «Работа не засчитывается» - 0 баллов | Презентация не подготовлена, выступление не произведено |

Студенты, участвующие в группе по разработке проекта, получают оценки за презентацию в соответствии с весами индивидуального участия, выставляемыми группой (0,7 – 1,3).

* + - 1. **Аудиторная работа**

Преподаватель оценивает работу студентов на лекционных занятиях.

Всем студентам на каждом лекционном занятии предлагается письменно ответить на вопрос, посвященный одной из проблем, обсуждаемых в предыдущей теме (на лекции и/или семинаре).

**Пример вопросов:**

1. Что такое – корпоративная культура?
2. Какова структура карьерных компетенций специалиста?
3. В чем состоит основное отличие профессиональной идентичности от идентичности организационной?
4. Дайте определение понятия…

**Критерии оценки аудиторной работы**

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка | Критерии выставления оценки |
| «Отлично»(8-10) | Студент формулирует краткий и точный ответ на вопрос |
| «Хорошо»(6-7) | Студент формулирует ответ, в котором указаны не все аспекты проблемы, сформулированной в вопросе, и/или добавлены аспекты, не имеющие отношения к проблеме |
| «Удовлетворительно»(4-5) | Студент  демонстрирует понимание смысла вопроса, но не может сформулировать ответ в соответствии с академическими нормами |
| «Неудовлетворительно» (0-3) | Студент не предоставляет ответа на вопрос, отвечает не на поставленный вопрос, формулирует ответ общими словами, не позволяющими определить, на какой вопрос дан этот ответ |

* + 1. **Итоговый контроль**

**Устный экзамен**

Экзамен проводится в устной форме в виде обсуждения двух вопросов, имеющихся в билете.

Критерии оценки на экзамене

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка | Критерий |
| Отлично (10 – 8) | Студент обосновал все положения, использованные при ответе на вопрос, содержательно и аргументированно ответил на уточняющие вопросы |
| Хорошо (6 -7) | Студент обосновал пункты своего ответа, в целом ответил на вопрос, отвечает на уточняющие вопросы |
| Удовлетворительно (4 – 5) | Студент затрудняется в обосновании ответа на вопрос. На уточняющие вопросы отвечает обобщенно, без связи с сущностью проблемы  |
| Неудовлетворительно (0 – 3) | Студент не может привести аргументы в защиту положений своего ответа, не отвечает по существу на уточняющие вопросы при его обсуждении |

* 1. **Порядок формирования оценок по дисциплине**

Накопленная оценка по дисциплинерассчитывается с помощью взвешенной суммы оценок за отдельные формы активности студентов следующим образом:

*Онакопленная=0,4Опроект+0,3Опрезентация + 0,3Оаудиторная,*

где

*Опроект –* оценка за проект,

*Опрезентация –* оценка за презентацию проекта

*Оаудиторная –* оценка за аудиторную работу

*Опроект =К\*Огруппа-проект,*

где

*Огруппа-проект* – оценка за проект группе

*К –* индивидуальный коэффициент (0,7 – 1,3), определенный группой за участие студента в разработке проекта

*Опрезентация*= К\* *Огруппа-презентация,*

где

*Огруппа-презенация* – оценка за презентацию проекта группе

*К –* индивидуальный коэффициент (0,7 – 1,3), определенный группой за участие студента в подготовке / осуществлении презентации проекта

*Оаудиторная= (Озанятие1 + Озанятие2+ Озанятие3 + Озанятие4…+ Озанятиеn) / N (число занятий),*

где

*Озанятие n*  – оценка за ответ на контрольный вопрос на конкретном занятии;

Способ округления экзаменационной оценки - до 0,5 единиц – в сторону уменьшения значения, от 0,5 и выше – в сторону увеличения значения.

**Экзаменационная оценка по дисциплине** рассчитывается как среднее арифметическое оценок за ответ на каждый вопрос экзаменационного билета.

Способ округления экзаменационной оценки – по арифметическому принципу.

**Результирующая оценка по дисциплине** рассчитывается следующим образом:

*Орезульт = 0,5Онакопленная +0,5экзамен,*

где

*Оэкзамен* – оценка за экзамен,

*Онакопленная* – накопленная оценка,

*Орезульт* – результирующая оценка.

Способ округления результирующей оценки - до 0,5 единиц – в сторону уменьшения значения, от 0,5 и выше – в сторону увеличения значения.

# ВНИМАНИЕ: программа дисциплины не предусматривает процедуры пересдачи форм текущего контроля. На пересдаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительные баллы для компенсации оценки за текущий контроль.

# Оценка за итоговый контроль по дисциплине (экзамен) не является блокирующей, при неудовлетворительной итоговой оценке (экзамен) результирующая оценка рассчитывается по формуле расчета результирующей оценки.

# **Образовательные технологии**

Лекции проводятся с использованием презентаций *Power Point*, а также видео-роликов и других аудио-визуальных материалов, связанных с темами занятий в рамках курса. Семинарские занятия проходят в интерактивной форме обсуждения презентаций и кейсов, участия в дебатах. Домашнее задание предполагает групповую работу студентов. Активно используется проектный метод.

# **Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

* 1. **Основная литература**

Болотова, А. К. Социальные коммуникации. Психология общения : учебник и практикум для СПО / А. К. Болотова, Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 272 с (Электронная подписка НИУ ВШЭ – Электронная библиотека Юрайт https://biblio-online.ru/book/socialnye-kommunikacii-psihologiya-obscheniya-427173)

Дзялошинский, И. М. Деловые коммуникации. Теория и практика: учебник для бакалавров / И. М. Дзялошинский, М. А. Пильгун. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 433 с. (Электронная подписка НИУ ВШЭ – Электронная библиотека Юрайт https://biblio-online.ru/book/delovye-kommunikacii-teoriya-i-praktika-425851)

Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 314 с (Электронная подписка НИУ ВШЭ – Электронная библиотека Юрайт https://www.biblio-online.ru/book/kross-kulturnyy-menedzhment-432169)

Хьюстон, М. Введение в социальную психологию. Европейский подход. : Учебник для студентов вузов / М. Хьюстон, В. Штрёбе . – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 . – 622 . - ISBN 978-5-238-00713-2 .

* 1. **Дополнительная литература**

Авдеева И.А. Эскиз проблемного поля этических исследований глобального коммуникативного пространства // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2014. № 10. С. 40-46. (Электронная подписка НИУ ВШЭ – Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/item.asp?id=22500597)

Белякова Н.Ю. Личный бренд и корпоративная репутация: потенциал интеграционного взаимодействия // Российская школа связей с общественностью. 2017, № 9. С. 105-114. (Электронная подписка НИУ ВШЭ – Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/item.asp?id=28392767)

Бендюков М.А., Шелонаев С.И. Эффективная внутриорганизационная коммуникация и PR: сетевой подход. // Карминские чтения "Актуальные проблемы философии, культурологии, психологии, конфликтологии, образования". СПБ: ПГУПС. 2015. С. 107-111. (Электронная подписка НИУ ВШЭ – Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/item.asp?id=25521183)

Волкова В.С. Внутриорганизационные коммуникации. Анализ системы внутриорганизационных коммуникаций // Электронный научно-практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий». 2014. №3. (Электронная подписка НИУ ВШЭ – Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/item.asp?id=21362886)

Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект : пер. с англ. / Д. Гоулман . – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016 . – 464 с. – (Библиотека Сбербанка) . - ISBN 978-5-0005-7088-3 .

Гузикова М. О., Фофанова П. Ю. Основы теории межкультурной коммуникации. Учебное пособие. – Екатеринбург, Изд-во Уральского ун-та, 2015 / (Электронная подписка НИУ ВШЭ – Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/item.asp?id=24792219)

Измагурова В.Л. Этические аспекты влияния интернет-общения на развитие сознания // Коммуникология, 2017. № 4. – с. 59-70. / (Электронная подписка НИУ ВШЭ – Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/item.asp?id=29992318

Катценбах, Д. Командный подход : Создание высокоэффективной организации : пер. с англ. / Д. Катценбах, Д. Смит . – М. : Альпина Паблишер, 2013 . – 376 с. – (Библиотека Сбербанка) . - ISBN 978-5-9614-4390-5 .

Кеннеди, Г. Переговоры : Полный курс: пер. с англ. / Г. Кеннеди . – М. : Альпина Паблишер, 2012 . – 473 с. – (Библиотека Сбербанка) . - ISBN 978-5-9614-1917-7 .

Кови, С. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности : пер. с англ. / С. Кови . – М. : Альпина Паблишер, 2015 . – 460 с. – (Библиотека Сбербанка) . - ISBN 978-5-9614-5313-3 .

Стюарт-Котце, Р. Результативность : Секреты эффективного поведения: пер. с англ. / Р. Стюарт-Котце . – М. : Альпина Паблишер, 2012 . – 280 с. – (Библиотека Сбербанка) . - ISBN 978-5-9614-1934-4 .

Шарма, Р. Лидер без титула : Современная притча об истинном успехе в жизни и бизнесе : пер. с англ. / Р. Шарма . – М. : АСТ, 2015 . – 208 с. – (Библиотека Сбербанка) . - ISBN 978-5-1709-1665-8 .

Эльстер, Ю. Объяснение социального поведения: еще раз об основах социальных наук : Explaining social behavior: more nuts and bolts for the social sciences : пер. с англ. / Ю. Эльстер . – М. : Изд. дом Гос. ун-та - Высш. шк. экономики, 2011 . – 470 с. – (Социальная теория) . – На рус. яз. - ISBN 978-5-7598-0821-3 .

* 1. **Информационно-справочные системы**

Для подготовки к семинарским занятиям и самостоятельной работы по тематике дисциплины студентам рекомендуется обратиться к следующим ресурсам:

* eLIBRARY.RU
* EastView
* Science Direct
* EBSCO
* Emerald
* SAGE Journals Online
* Springer Link
* Oxford Reference Online Premium
* Oxford English Dictionary

Доступ к указанным ресурсам осуществляется по ссылке: https://library.hse.ru/e-resources.

Рекомендации по подбору дополнительных материалов с использованием указанных ресурсов студенты получают у преподавателя.

**10. Рекомендации для самостоятельной работы студентов**

Самостоятельная работа может рассматриваться как организационная форма обучения – система педагогических условий, обеспечивающих управление учебной деятельностью по освоению знаний и умений в области учебной деятельности без посторонней помощи. Студенту нужно четко понимать, что самостоятельная работа – не просто обязательное, а необходимое условие для получения знаний по дисциплине и развитию компетенций, необходимых в будущей профессиональной деятельности.

Самостоятельная работа проводится с целью:

* систематизации и закрепления полученных на лекциях теоретических знаний;
* углубления и расширения теоретических знаний;
* формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
* развития познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
* формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
* формирования практических (общеучебных и профессиональных) умений и навыков;
* развития исследовательских умений;
* получения навыков эффективной самостоятельной профессиональной (практической и научно-теоретической) деятельности.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы:

* аудиторная;
* внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа - планируемая учебная работа студентов, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа, не предусмотренная программой учебной дисциплины, раскрывающей и конкретизирующей ее содержание, осуществляется студентом инициативно, с целью реализации собственных учебных и научных интересов.

Для более эффективного выполнения самостоятельной работы по дисциплине преподаватель рекомендует источники для работы, характеризует наиболее рациональную методику самостоятельной работы, демонстрирует ранее выполненные студентами работы и т. п.

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать индивидуальные особенности студента.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов online и на занятиях в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы осуществляется в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине на семинарских занятиях.

#  **Материально-техническое обеспечение дисциплины и информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения информационных справочных систем (при необходимости)**

Для лекций и семинаров используется проектор и компьютер с выходом в Интернет.

# **Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться следующих варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

1) *для лиц с нарушениями зрения:* в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

2) *для лиц с нарушениями слуха*: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

3) *для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата*: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.