



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

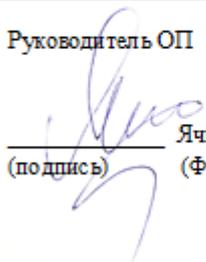
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДВФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

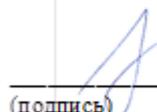
«СОГЛАСОВАНО»

Руководитель ОП

  
(подпись) Ячин С.Е.  
(ФИО)

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор департамента философии и религиоведения:

  
(подпись) Леонидова В.В.  
(ФИО)  
«26» декабря 2019 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Антропология организаций

**Направление подготовки 47.04.01 – философия**

Магистерская программа

**Форма подготовки очная**

курс \_\_\_\_ семестр \_\_\_\_  
лекции 18 час.  
практические занятия \_\_\_\_ час.  
лабораторные работы \_\_\_\_ час.  
в том числе с использованием МАО лек. \_\_\_\_ /пр \_\_\_\_ /лаб. \_\_\_\_ час.  
всего часов аудиторной нагрузки 18 час.  
в том числе с использованием МАО \_\_\_\_ час.  
самостоятельная работа \_\_\_\_ час.  
в том числе на подготовку к экзамену \_\_\_\_ час.  
контрольные работы (количество)  
курсовая работа / курсовой проект \_\_\_\_\_ семестр  
зачет \_\_\_\_ семестр  
экзамен \_\_\_\_ семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого ДВФУ, утвержденного приказом ректора от 04.04.2016 № 12-13-592

Рабочая программа обсуждена на заседании департамента философии и религиоведения, протокол № 4 от 23 декабря 2019 г.

Составитель: к.ф.наук, доцент Малкова Н.Ю.

**Оборотная сторона титульного листа РПУД**

**I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:**

Протокол от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

**II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:**

Протокол от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

## АННОТАЦИЯ

**Цель** дисциплины: сформировать представление об антропологии организации как теоретическом подходе к исследованию различных аспектов организационной жизни.

### **Задачи:**

- дать представление об антропологических исследованиях организаций;
- рассмотреть роль неявных социальных взаимодействий, неформальных отношений, культурных практиках в жизни организации;
- сформировать представления о методах диагностики состояния организационной культуры предприятия.

Для успешного изучения дисциплины «Антропология организаций» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- развить у студентов способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

- сформировать способностью применять на практике приемы составления научных отчетов, обзоров, аналитических карт и пояснительных записок, владением современными способами научной презентации результатов исследовательской деятельности;

- овладеть способностью осуществлять научные коммуникации в профессиональной сфере;

Выработать способностью применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность

- способностью владеть теоретическими основа и методами, категориями и концепциями, связанными с изучением культурных форм, процессов, практик.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные и профессиональные компетенции:

<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Этапы формирования компетенции</b>	
<b>(ОК-9)</b> готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знает	Контексты символических взаимодействий
	Умеет	Ориентироваться в разнородной культурной среде
	Владеет	Типологиями организации деятельности поведения персонала с учетом его национальных особенностей

<b>(ОК-10)</b> готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знает	Соответствующие положения философской антропологии, утверждающей роль принципов самоактуализации в развитии личности
	Умеет	Интерпретировать активности личности с точки зрения проявления принципов самоактуализации
	Владеет	Навыками проявления собственной активности на учебных занятиях, в рамках учебных и производственных практик
<b>(ОПК-2)</b> способностью использования в различных видах профессиональной деятельности знания в области теории и практики аргументации, методики преподавания философии, педагогики высшей школы	Знает	Формальные и неформальные практики в контексте повседневности профессиональной деятельности
	Умеет	Ставить цель и получать планируемый результат
	Владеет	Инновационными аспектами управления в организационной культуре
<b>(ПК-6)</b> способностью формулировать и решать дидактические и воспитательные задачи, возникающие в ходе педагогической деятельности и ее организации	Знает	О принципах и закономерностях и методологии решения творческих задач в и философском и конкретно-научном познании
	Умеет	Использовать эвристические приемы при решении познавательных и проектных задач
	Владеет	опытом использования эвристических приемов при решении познавательных и проектных задач в рамках учебных занятий и учебных практик
<b>(ПК-7)</b> способностью использовать углубленные специализированные профессиональные знания и умения при проведении занятий по философским дисциплинам в высшей школе	Знает	новейший отечественный и зарубежный опыт философских исследований
	Умеет	Излагать специализированные профессиональные знания при проведении занятий по философским дисциплинам
	Владеет	Методикой проведения занятий по философским дисциплинам в высшей школе
<b>(ПК-8)</b> готовностью использовать в процессе педагогической деятельности современные образовательные технологии	Знает	Основных антропологические основания организационных принципов в педагогической деятельности и образовательных технологиях
	Умеет	Применять организационные принципы в педагогическом процессе
	Владеет	Организационными принципами Образовательных технологиями
<b>(ПК-9)</b> готовностью учитывать специфику аудитории и владеть вниманием слушателей	Знает	О принципах определения специфики аудитории
	Умеет	Использовать законы и принципами антропологии организаций для аудитории

	Владеет	Для управления вниманием аудитории
--	---------	------------------------------------

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Антропология организаций» применяются следующие методы активного обучения на лекционных занятиях: проблемная лекция и дискуссия.

## **I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (18 ЧАС)**

### **Раздел I. Социальная антропология как наука (6 часов)**

**Тема 1. Антропология организаций как современное направление социально-антропологического знания (2 часа).**

Понятие антропологии. Ее место в системе наук и практике, соотношение с другими гуманитарными дисциплинами. Определение, основные понятия и история антропологии организации.

### **Тема 2. Методы исследований в социальной антропологии (4 часа)**

Этнографическая полевая работа. Полевые исследования. Методы исследования. Участие в повседневной жизни. Начало полевого исследования. Валидность и надежность участвующего наблюдения. Метод интервью.

### **Раздел II. Организационная антропология (12 часов)**

### **2Тема 3. Английская школа антропологии организаций (2 часа).**

**Занятие проводится с применением МАО – лекция - беседа**

Манчестерский проект. Поворот к новой парадигме. Социальная ситуация. Анализ моделей приспособления. Проблема гендерных отношений

### **Тема 4. Современные этнографические исследования в организация (2 часа)**

Этнография интернациональных промышленных предприятий. Социокультурный подход к развитию организационных систем. Этнография работы и этнография профессий. «Промышленная» этнология. Прикладной характер, критический анализ, гуманистический акцент современных этнографических исследований.

### **Тема 5. Организационная культура (2 часа). Занятие проводится с применением МАО – лекция - беседа**

Особая система смыслов, разделяемая людьми на промышленных предприятиях. Аспекты организационной культуры — ценности, знания, значения, символы и эмоции. Культура как процесс непрерывноорганизуемого договорного порядка.

### **Тема 5. Российские исследования организационной культуры. Феминистский анализ трудовых отношений(2 часа)**

Анализ маргинальных практик. Этнографические методы в советской социологии труда. Гендерные отношения в организации. Карьера женщины в индустрии.

### **Тема 6. Методологические основания исследований организационной культуры (2 часа)**

Организация как сфера конструирования значений и смыслов. Холистский и систематический аспекты культуры. Обряды, ритуалы и истории.

### **Тема 7. Символическое пространство организационной культуры (2 часа)**

Организация — сфера культурных смыслов. Символ как концептуальный инструмент. Воспроизводство культуры. Язык как форма символизации. Формы символического поведения. Интерпретация.

### **III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы, студентов по дисциплине «Организационная культура» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристику заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

### **IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА**

Для текущей аттестации при изучении дисциплины «Современные программы изучения культуры» используются следующие оценочные средства:

- 1) Устный опрос (УО):
  - Собеседование (ОУ-1)
  - Доклад, сообщение (ОУ-3)
  - Круглый стол, дискуссия (ОУ-4)
- 2) Письменные работы (ПР):
  - Конспект (ПР-7)
  - Case-задача(ПР-11)

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	Антропология организаций как современное направление социально-антропологического знания	(ОК-9)	Знает Контексты символических взаимодействий	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №1
			Умеет Ориентироваться в разнородной культурной среде	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №2
			Владеет Типологиями организации деятельности поведения персонала с учетом его национальных особенностей	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №1, 2
2.	Методы исследований в социальной антропологии	(ПК-6)	Знает Умеет О принципах и закономерностях и методологии решения творческих задач в и философском и конкретно-научном познании	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №3, 4
			Использовать эвристические приемы при решении познавательных и проектных задач	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №6
			Владеет	ОУ-3	Вопрос к

			опытом использовани я эвристически х приемов при решении познавательн ых и проектных задач в рамках учебных занятий и учебных практик	сообщение, доклад ПР-7 конспект	зачету №5
3.	Английская школа антропологии организаций	(ПК-7)	Знает новейший отечественны й и зарубежный опыт философских исследований	ОУ-1 собеседование	зачету №7
			Умеет Излагать специализиров анные профессиональ ные знания при проведении занятий по философским дисциплинам	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №7
			Владеет Методикой проведения занятий по философским дисциплинам в высшей школе	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №17
4.	Современные этнографические исследования в организация	(ПК-8)	Знает Основных антропологич еские основания организацион ных принципов в педагогическо й деятельности	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №8

			и образовательных технологиях		
			Умеет Применять организационные принципы в педагогическом процессе	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №8
			Владеет Организационными принципами Образовательных технологиями	ОУ-4 Круглый стол ПР-11 Case-задача	Вопрос к зачету №8
5.	Организационная культура	(ОК- 10)	Знает Соответствующие положения философской антропологии, утверждающей роль принципов самоактуализации в развитии личности	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №9
			Умеет Интерпретировать активности личности с точки зрения проявления принципов самоактуализации	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №9
			Владеет Навыками проявления собственной активности на учебных занятиях, в рамках учебных и производственных практик	ОУ-4 Дискуссия ПР-11 Case-задача	Вопрос к зачету №9

6.	Российские исследования организационной культуры. Феминистский анализ трудовых отношений.	(ПК-9)	Знает О принципах определения специфики аудитории	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №10
			Умеет Использовать законы и принципами антропологии организаций для аудитории	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №10
			Владеет Для управления вниманием аудитории	ОУ-4 Дискуссия ПР-11 Case-задача	Вопрос к зачету №10
7.	Методологические основания исследований организационной культуры	(ОПК-2)	Знает Формальные и неформальные практики в контексте повседневности профессиональной деятельности	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №11
			Умеет Ставить цель и получать планируемый результат	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №11
			Владеет Инновационными аспектами управления в организационной культуре	ОУ-4 Дискуссия	Вопрос к зачету №11
8.	Символическое пространство организационной культуры	(ПК-8)	Знает Основных антропологические основания организационных принципов в педагогической деятельности	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №12

			и образовательных технологиях		
			Умеет Применять организационные принципы в педагогическом процессе	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №12
			Владеет Организационными принципами Образовательных технологиями	ОУ-4 Дискуссия	Вопрос к зачету №12

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

## **V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература**

*(электронные и печатные издания)*

1. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА – М., 2015. - 151 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=511501>

2. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т. О. Соломанидина – М.: ИНФРА-М, 2015.- 624 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=511501>

3. Угрюмова, Н. В. Теория организации и организационное поведение : учебник для бакалавров и специалистов / Н. В. Угрюмова, А. О. Блинов. -

Санкт-Петербург: Питер, 2015. – 380 с.

<http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term>

4. Красовский, Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: учебное пособие / Ю. Д. Красовский. – М.: Юнити-Дана, 2013., 180 с. - <http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term>

5. Балашов А. П. Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 278 с. - <http://znanium.com/catalog.php?item=booksearch&code>

### **Дополнительная литература** (печатные и электронные издания)

1. Козлова, Н.П. Особенности формирования деловой репутации современной компании: Монография / Н. П. Козлова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2014. — 376 с.- <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=511501>

2. Семенов, Ю. Г. Организационная культура : управление и диагностика [Электронный ресурс] / Ю .Г. Семенов. - М.: Логос, 2006. - 256 с. - <http://znanium.com/catalog.php?item=booksearch&code>

3. Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 395 с. - <http://znanium.com/catalog.php?item=booksearch&code>

4. Грошев, И. В. Организационная культура [Электронный ресурс]: Учеб. пособие для студентов вузов / И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 288 с. - <http://znanium.com/catalog.php?item=booksearch&code>

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. «ИТ-образование в Рунете». Образовательные ресурсы Рунета: <http://ifets.ieee.org/russian/depository/resource.htm>

2. «Российский общеобразовательный портал»:  
<http://www.school.edu.ru/>
3. «Издание литературы в электронном виде»:  
<http://www.magister.msk.ru/library/library.htm>
4. Annual Review: <http://www.annualreviews.org/ebvc>
5. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных:  
<http://www.scopus.com/>
6. Библиотека по культурологии. URL:  
<http://www.countries.ru/library.htm>
7. Государственная публичная историческая библиотека (электронный каталог): <http://www.shpl.ru/>
8. Единая коллекция образовательных ресурсов: <http://school-collection.edu.ru/catalog/>
9. Информационные ресурсы Российской Библиотечной Ассоциации (РБА): <http://www.rba.ru/>
10. Каталог электронных ресурсов научной библиотеки ДВФУ:  
<http://www.dvfu.ru/web/library/elib>
11. Коллекция журналов издательства Elsevier на портале ScienceDirect: <http://www.sciencedirect.com/>.
12. Научная электронная библиотека (НЭБ): <http://www.elibrary.ru/>
13. Портал «Гуманитарное образование»  
<http://www.humanities.edu.ru/index.html>
14. Российская государственная библиотека (электронный каталог):  
<http://www.rsl.ru/>
15. Сайт Института природного и культурного наследия им. Д.С. Лихачева: <http://www.heritage-institute.ru/>
16. Сайт Российского института культурологии: <http://www.riku.ru/>
17. Университетская информационная система Россия (УИС Россия):  
<http://uisrussia.msu.ru>
18. Электронная библиотечная система «Айбукс»: <http://ibooks.ru/>
19. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека»: [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru).
20. Электронная библиотечная система издательства «Лань»:  
<http://e.lanbook.com/>
21. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда:  
<http://www.oxfordrussia.com>

**Перечень информационных технологий и программного обеспечения**

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используется следующее программное обеспечение: Microsoft Office (Access, Excel, PowerPoint, Word и т. д.), Open Office, Skype, программное обеспечение электронного ресурса сайта ДВФУ, включая ЭБС ДВФУ.

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие информационные справочные системы:

1. ЭБС ДВФУ - <https://www.dvfu.ru/library/electronic-resources/> ,
2. Электронная библиотека диссертаций РГБ - <http://diss.rsl.ru/> ,
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY - <http://elibrary.ru/defaultx.asp> ,
4. Электронно-библиотечная система издательства "Лань" - <http://e.lanbook.com/> ,
5. Электронная библиотека "Консультант студента" - <http://www.studentlibrary.ru/> ,
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks - <http://www.iprbookshop.ru/> ,
7. Информационная система "ЕДИНОЕ ОКНО доступа к образовательным ресурсам" - <http://window.edu.ru/> ,
8. Доступ к Антиплагиату в интегрированной платформе электронного обучения Blackboard ДВФУ - <https://bb.dvfu.ru/> ,
9. Доступ к электронному заказу книг в библиотеке ДВФУ - <http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU> ,
10. Доступ к расписанию [https://www.dvfu.ru/schools/school\\_of\\_arts\\_culture\\_and\\_sports/student/the-schedule-of-educational-process/](https://www.dvfu.ru/schools/school_of_arts_culture_and_sports/student/the-schedule-of-educational-process/);
11. Доступ к рассылке писем. <http://mail.dvfu.ru/>

## **VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

В процессе изучения материалов учебного курса предлагаются лекционные занятия, консультации с преподавателем и самостоятельная работа студентов.

Особо значимой для профессиональной подготовки студентов является самостоятельная работа по курсу. В ходе этой работы студенты отбирают необходимый материал по изучаемому вопросу и анализируют его.

Самостоятельная работа с литературой включает в себя такие приемы как составление плана, тезисов, конспектов, самостоятельный анализ текстового материала, а также проведение самостоятельного исследования.

В условиях самостоятельной работы над данным курсом, необходимо использовать рекомендованную к изучению преподавателем литературу, и Интернет ресурсы, соприкасающиеся с медиаиндустрией.

### **Методические указания по подготовке к зачету**

Зачет по дисциплине «Антропология организаций» проводится в форме собеседования.

Готовиться к зачету необходимо с первого дня очередного семестра. Присутствие и работа студента на лекционных занятиях рассматриваются как этапы подготовки студента к зачету.

Подготовка к сессии должна быть нацелена не столько на приобретение новых знаний, а на их систематизацию и закрепление. Сумму полученных знаний студенту перед сессией надо разумно обобщить, привести в систему, закрепить в памяти. Для повторения и обобщения изученного учебного материала рекомендуется прорабатывать все вопросы лекционных занятий в конспект, а затем переводить в формат ментальной карты. Кроме «заучивания» материала для зачета очень важно добиться состояния понимания изучаемых тем дисциплины.

При подготовке к зачету студенты должны использовать конспекты лекций, методические пособия и указания. Дополнительно к изучению конспектов лекции необходимо пользоваться учебными пособиями по дисциплине.

При подготовке к зачету следует особое внимание уделить изучению терминологического аппарата. Для этих целей студентам предлагается глоссарий.

Студент при подготовке к ответу может использовать составленные им в течение семестра ментальные карты.

## **VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Материально-техническое обеспечение дисциплины представляет собой учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Практические занятия проходят в аудиториях, оборудованных компьютерами типа Lenovo C360G-i34164G500UDK с лицензионными программами Microsoft Office 2010 и аудио-визуальными средствами: проектор Panasonic DLP Projector PT-D2110XE, плазма LGFLATRON M4716CCBAM4716CJ. Для выполнения самостоятельной работы студентов жилые корпуса ДВФУ обеспечены системой Wi - Fi.

Помещения для проведения практических занятий укомплектованы специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации студенческой аудитории.

Для проведения занятий предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

### **Паспорт ФОС**

<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Этапы формирования компетенции</b>	
<b>(ОК-9)</b> готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знает	Контексты символических взаимодействий
	Умеет	Ориентироваться в разнородной культурной среде
	Владеет	Типологиями организации деятельности поведения персонала с учетом его

		национальных особенностей
<b>(ОК-10)</b> готовность к саморазвитию, самореализации, творческого потенциала использованию	Знает	Соответствующие положения философской антропологии, утверждающей роль принципов самоактуализации в развитии личности
	Умеет	Интерпретировать активности личности с точки зрения проявления принципов самоактуализации
	Владеет	Навыками проявления собственной активности на учебных занятиях, в рамках учебных и производственных практик
<b>(ОПК-2)</b> способностью использования в различных видах профессиональной деятельности знания в области теории и практики аргументации, методики преподавания философии, педагогики высшей школы	Знает	Формальные и неформальные практики в контексте повседневности профессиональной деятельности
	Умеет	Ставить цель и получать планируемый результат
	Владеет	Инновационными аспектами управления в организационной культуре
<b>(ПК-6)</b> способностью формулировать и решать дидактические и воспитательные задачи, возникающие в ходе педагогической деятельности и ее организации	Знает	О принципах и закономерностях и методологии решения творческих задач в и философском и конкретно-научном познании
	Умеет	Использовать эвристические приемы при решении познавательных и проектных задач
	Владеет	опытом использования эвристических приемов при решении познавательных и проектных задач в рамках учебных занятий и учебных практик
<b>(ПК-7)</b> способностью использовать углубленные специализированные профессиональные знания и умения при проведении занятий по философским дисциплинам в высшей школе	Знает	новейший отечественный и зарубежный опыт философских исследований
	Умеет	Излагать специализированные профессиональные знания при проведении занятий по философским дисциплинам
	Владеет	Методикой проведения занятий по философским дисциплинам в высшей школе
<b>(ПК-8)</b> готовностью использовать в процессе педагогической деятельности современные образовательные технологии	Знает	Основных антропологические основания организационных принципов в педагогической деятельности и образовательных технологиях
	Умеет	Применять организационные принципы в педагогическом процессе
	Владеет	Организационными принципами образовательных технологиями
<b>(ПК-9)</b> готовностью учитывать специфику	Знает	О принципах определения специфики аудитории

аудитории и владеть вниманием слушателей	Умеет	Использовать законы и принципами антропологии организаций для аудитории
	Владеет	Для управления вниманием аудитории

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	Антропология организаций как современное направление социально-антропологического знания	(ОК-9)	Знает Контексты символических взаимодействий	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №1
			Умеет Ориентироваться в разнородной культурной среде	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №2
			Владеет Типологиями организации деятельности поведения персонала с учетом его национальных особенностей	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №1, 2
2.	Методы исследований в социальной антропологии	(ПК-6)	Знает Умеет О принципах и закономерностях и методологии решения творческих задач в и философском и конкретно-научном познании	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №3, 4
			Использовать эвристические приемы при решении	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7	Вопрос к зачету №6

			познавательных и проектных задач	конспект	
			Владеет опытом использования эвристических приемов при решении познавательных и проектных задач в рамках учебных занятий и учебных практик	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №5
3.	Английская школа антропологии организаций	(ПК-7)	Знает новейший отечественный и зарубежный опыт философских исследований	ОУ-1 собеседование	зачету №7
			Умеет Излагать специализированные профессиональные знания при проведении занятий по философским дисциплинам	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №7
			Владеет Методикой проведения занятий по философским дисциплинам в высшей школе	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №17
4.	Современные этнографические исследования	(ПК-8)	Знает Основных антропологические основания организации	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №8

	в организация		ных принципов в педагогической деятельности и образовательных технологиях		
			Умеет Применять организационные принципы в педагогическом процессе	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №8
			Владеет Организационными принципами Образовательных технологиями	ОУ-4 Круглый стол ПР-11 Case-задача	Вопрос к зачету №8
5.	Организационная культура	(ОК- 10)	Знает Соответствующие положения философской антропологии, утверждающей роль принципов самоактуализации в развитии личности	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №9
			Умеет Интерпретировать активности личности с точки зрения проявления принципов самоактуализации	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №9
			Владеет Навыками проявления собственной активности на учебных	ОУ-4 Дискуссия ПР-11 Case-задача	Вопрос к зачету №9

			занятиях, в рамках учебных и производственных практик		
6.	Российские исследования организационной культуры. Феминистский анализ трудовых отношений.	(ПК-9)	Знает О принципах определения специфики аудитории	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №10
			Умеет Использовать законы и принципами антропологии организаций для аудитории	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №10
			Владеет Для управления вниманием аудитории	ОУ-4 Дискуссия ПР-11 Case-задача	Вопрос к зачету №10
7.	Методологические основания исследований организационной культуры	(ОПК-2)	Знает Формальные и неформальные практики в контексте повседневности профессиональной деятельности	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №11
			Умеет Ставить цель и получать планируемый результат	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект	Вопрос к зачету №11
			Владеет Инновационными аспектами управления в организационной культуре	ОУ-4 Дискуссия	Вопрос к зачету №11
8.	Символическое пространство	(ПК-8)	Знает Основных антропологические основания организацион	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №12

	организационной культуры		ных принципов в педагогической деятельности и образовательных технологиях		
		Умеет Применять организационные принципы в педагогическом процессе	ОУ-3 сообщение, доклад ПР-7 конспект		Вопрос к зачету №12
		Владеет Организационными принципами Образовательных технологиями	ОУ-4 Дискуссия		Вопрос к зачету №12

**План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине**

<b>№ п/п</b>	<b>Дата/сроки выполнения</b>	<b>Вид самостоятельной работы</b>	<b>Примерные нормы времени на выполнение</b>	<b>Форма контроля</b>
	1-18	изучение и конспектирование учебной литературы	20 час.	Проверка конспекта
	1-18	Решение Case-задачи	54 час.	Оформленное исследование в доклада
	1-18	подготовка сообщений и докладов	26 час.	Устный опрос
	1-18	Подготовка к зачету	36 час.	Зачет

**Характеристика заданий для самостоятельной работы студентов и методические рекомендации по их выполнению**

**Рекомендации по составлению конспекта**

Конспект – это наиболее совершенная форма записей.

В конспекте, составленном по правилам, сосредоточено самое главное, основное в изучаемой теме, разделе или произведении. В нем сосредоточено внимание на самом существенном, в кратких обобщенных формулировках приведены важнейшие теоретические положения.

*Конспектирование*

- способствует глубокому пониманию и прочному усвоению изучаемого материала;
- помогает выработке умений и навыков правильного, грамотного изложения в письменной форме теоретических и практических вопросов;
- формирует умения ясно излагать чужие мысли своими словами.

Конспект может быть текстуальным и тематическим.

В текстуальном конспекте сохраняется логика и структура изучаемого текста. Запись делается в соответствии с расположением материала в тексте или книге.

В тематическом конспекте, напротив, за его основу берется не план произведения, а содержание темы, проблемы.

Этапы работы над текстуальным конспектом в себя включают:

1. Конспектирование делается только после того, как прочитано или усвоено, продумано произведение.

2. Необходимо мысленно или письменно составить план произведения. По этому плану и будет строиться текстуальный конспект далее.

3. Составление самого конспекта. Можно сказать, что конспект – это расширенные тезисы, дополненные рассуждениями и доказательствами, содержащимися в произведении, а также собственными мыслями и

положениями составителя конспекта. Конспект также включает и выписки. В него могут включаться отдельные дословно цитируемые места произведения или материала, а также примеры, цифры, факты, схемы, взятые из конспектируемого произведения. Конспект требует большего наполнения знаниями, чем только фиксация неких сведений. Поэтому для полноценного и успешного конспектирования требуется дальнейшая работа над материалом и определения, связи того или иного произведения с другими в данной тематике или проблематике.

4. Оформление конспекта. Приступая к конспектированию, следует подумать и о его оформлении. Для этого требуется указать:

- имя автора,
- полное название работы,
- место и год издания,
- для статьи указывается, где и когда она была напечатана,
- страницы изучаемого произведения, чтобы можно было, руководствуясь записями, быстро отыскать в тексте нужное место.

Писать конспект рекомендуется четко и разборчиво. Небрежная запись со временем становится малопонятной даже для ее автора. Существует общее правило: конспект, составленный для себя, должен быть написан так, чтобы его легко прочитал кто-нибудь другой.

При конспектировании допускается сокращение слов, но здесь следует допускать известную осторожность и меру. Использование общеупотребительных сокращений не вызывает сомнений и опасений. В большинстве же случаев каждый составитель вырабатывает свои сокращения. Однако если они не систематизированы, то лучше их не применять. Случайные сокращения ведут к тому, что спустя некоторое время конспект становится непонятным и неудобочитаемым. Недопустимы сокращения в наименованиях и фамилиях.

В конспекте можно выделять места текста в зависимости от их значимости. Для этого применяются различного размера буквы, подчеркивания, замечания на полях.

В конспекте могут быть диаграммы, таблицы, схемы, которые придают ему наглядность, способствуют лучшему усвоению изучаемого материала.

Конспект, обычно ведется в тетрадях или на отдельных листках.

Записи в тетрадях

- легче оформить,
- они занимают меньше места,
- их удобно брать и носить с собой на лекцию, семинары и т.д.

Рекомендуется оставлять в тетрадях поля для последующей работы над конспектом, для дополнительных записей, замечаний, пунктов плана. Тетрадный конспект вести намного легче, чем конспектировать на листках.

Однако конспект в тетради имеет и недостатки: в нем мало место для пополнения новыми сведениями, материалами, выводами, обобщениями.

Прежде всего, необходимо прочесть статью полностью и только после этого приступить к конспектированию. Целостное восприятие текста возможно только тогда, когда читающий полностью прочел текст.

### **Литература для конспектирования**

Штейнберг И., Шанин Т., Ковалев Е., Левинсон А. Качественные методы. Полевые социологические исследования. – СПб, 2009. –с. 67 – 111; с. 112 – 254; с.255 – 322.

На основе конспекта рекомендуется составлять ментальные карты.

Методические указания для составления ментальных карт можно найти на сайте Колесник.ру по ссылке <http://kolesnik.ru/2005/mindmapping/> или ограничиться ниже приведенными рекомендациями.

Ментальные карты представляют не линейный, а радиальный тип мышления. Он основан на выделении главной темы и ее дополнении ассоциативными связями (дополнительными темами)

Студентам предлагаются следующие правила составления карт.

1. Возьмите лист бумаги и нарисуйте блок (произвольной формы, это может быть круг, овал, квадрат, любое другое изображение или текст) в центре листа:



2. Внутри блока напишите название темы, с которой вы хотите работать:



3. Ваша основная тема может иметь несколько ассоциаций, допустим, для начала их будет четыре, рисуете линии для каждой идеи. Подпишите каждую линию:

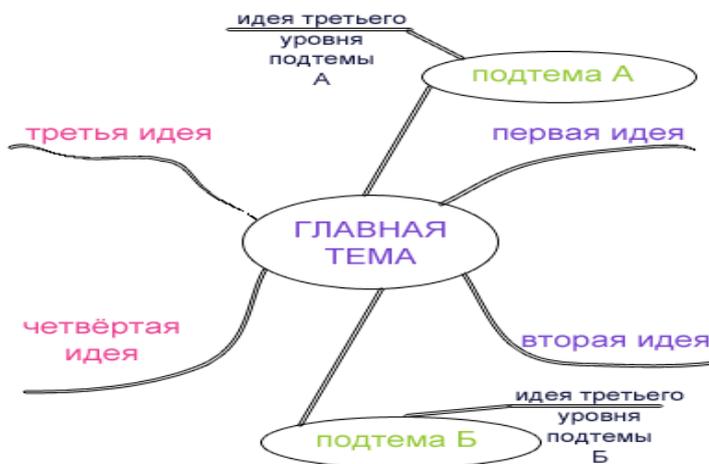


4. Не тратьте слишком много времени на создание аккуратного рисунка с прямыми линиями, большее значение здесь имеет скорость, а не опрятность.

Если ваша основная тема не может быть дополнена только теми идеями, которые вы написали ранее, нарисуйте дополнительные линии от центральной темы и подпишите их, в данном случае мы определили их в блоки:



5. Поскольку каждая дополнительная идея (ассоциация второго уровня) может иметь свои ассоциации, расширьте вашу интеллект карту, создав линии (ассоциации) от новой идеи или подтемы. Это будут ассоциации или идеи третьего уровня:



За короткий промежуток времени ваша карта разума начнёт обретать форму, не беспокойтесь о том, что ваш рисунок начинает походить на сеть, ветви которой расплзлись по всему листу. Интеллект карты отражают ваши

мыслительные процессы, и, как правило, это что-то личное для каждого человека.

Если карта разума используется в качестве плана для разговора или плана достижения цели, то каждая из основных линий исходящая из центрального прямоугольника может быть пронумерована, чтобы продемонстрировать последовательность.

Критерии оценки конспектов

Оценка	50-60баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
Критерии	<b>Содержание критериев</b>			
<b>Раскрытие проблемы</b>	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема не раскрыта полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
<b>Представление</b>	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов

<b>Оформление</b>	Не оформлен в соответствии с требованиями	Конспект оформлен в соответствии с требованиями: -имя автора, -полное название работы, -место и год издания, -для статьи указывается, где и когда она была напечатана, -страницы изучаемого произведения, чтобы можно было, руководствуясь записями, быстро отыскать в тексте нужное место. частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Конспект оформлен в соответствии с требованиями. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Конспект оформлен в соответствии с требованиями. Отсутствуют ошибки в представляемой информации
<b>Ответы на вопросы</b>	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений

### **Рекомендации по выполнению кейс-задач**

На этих занятиях студенты осваивают конкретные методы применяемые в изучаемой дисциплине, обучаются экспериментальным способам анализа действительности, дают наглядное представление об изучаемых явлениях и процессах; на них студенты осваивают постановку и ведение эксперимента, учатся умению наблюдать, оценивать полученные результаты, делать выводы и обобщения. Ведущей целью практикума является умение решать практические задачи путем постановки опыта. Практикум проводится в составе академической группы с разделением на подгруппы.

В ходе проведения практикума обучающиеся фактически впервые сталкиваются с самостоятельной практической деятельностью в конкретной области. Являются средним звеном между углубленной теоретической работой обучающихся на лекциях, семинарах и применением знаний на практике. Эти занятия удачно сочетают элементы теоретического

исследования и практической работы. Выполняя данный вид работы, студенты лучше усваивают программный материал, так как многие определения и формулы, казавшиеся отвлеченными, становятся вполне конкретными, происходит соприкосновение теории с практикой, что в целом содействует уяснению сложных вопросов науки и становлению обучающихся как будущих специалистов.

### **Задания для кейсов**

Выберите для анализа одно из предприятий г. Владивостока. Выявите противоречия в организационной культуре, мешающие эффективной работе предприятия. Предложите ее решение, на основе которого вы сможете выработать необходимые рекомендации. Каждое аудиторное занятие в течение семестра становится этапом решения выбранной студентами Case-задачи. Результаты обседаются на круглом столе «Организационная культура г. Владивостока».

### **Примерная тематика Case-задач**

1. Взаимосвязь причин внутреннего дискомфорта работника с ценностями корпоративной культуры предприятия.
2. Специфика организация рабочего пространства театра как производственная задача.
3. Расхождение ценностных установок коллектива и руководства.
4. Проблема взаимоотношений руководства организации и подчиненных в режиме командной работы.
5. Особенности разработки маркетинговых стратегий музея.
6. Кадровая политика службы главного администратора негосударственного театра.
7. Особенности продвижения социальной рекламы благотворительного фонда и ее влияние на формирование культуры благотворительности населения.
8. Представление сотрудников о взаимосвязи этических установок и качества оказываемых услуг (на примере муниципальной поликлиники).
9. Функциональный анализ корпоративному взаимодействию между коллегами.
10. Организация рабочих зон складских помещений и их влияние на настроение и качество труда работников.

### **Критерии оценки выполнения кейс задания**

<b>Оценка</b>	<b>50-60баллов (неудовлетворительно)</b>	<b>61-75 баллов (удовлетворительно)</b>	<b>76-85 баллов (хорошо)</b>	<b>86-100 баллов (отлично)</b>
<b>Критерии</b>	<b>Содержание критериев</b>			

<b>Раскрытие проблемы</b>	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема не раскрыта полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
<b>Представление</b>	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
<b>Оформление</b>	Не использованы технологии PowerPoint. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии PowerPoint частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии PowerPoint. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (PowerPoint и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
<b>Ответы на вопросы</b>	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений
<b>Организационный уровень</b>	Не уделяется особое внимание способам взаимодействия между членами группы.	Наличие общей оценки группы (определенного плана), складывающейся из оценки академических результатов работы и оценки формы взаимодействия между студентами в учебной группе.	Наличие взаимозависимости членов группы между собой наряду с личной ответственностью каждого члена группы за свои успехи и успехи партнеров.	Умение знать: кто и что умеет; проводить анализ: кто и что сделал, кто и что достиг, кто больше внес вклад, работа с тайменгом

### Рекомендации по подготовке доклада

#### Цели и задачи доклада:

Доклад представляет собой краткое изложение проблемы практического или теоретического характера с формулировкой определенных выводов по рассматриваемой теме. Избранная студентом проблема изучается и анализируется на основе одного или нескольких источников. В отличие от курсовой работы, представляющей собой комплексное исследование проблемы, доклад делается на основе анализа одной или нескольких научных работ.

Целью написания доклада являются:

- развитие у студентов навыков поиска актуальных проблем физической культуры и спорта;
- развитие навыков краткого изложения материала с выделением лишь самых существенных моментов, необходимых для раскрытия сути проблемы;
- развитие навыков анализа изученного материала и формулирования собственных выводов по выбранному вопросу в письменной форме, научным, грамотным языком.

Задачами написания доклада являются:

- научить студента максимально верно передать мнения авторов, на основе работ которых студент пишет свою работу
- научить студента грамотно излагать свою позицию по анализируемой проблеме;
- подготовить студента к дальнейшему участию в научно – практических конференциях, семинарах и конкурсах;
- помочь студенту определиться с интересующей его темой, дальнейшее раскрытие которой возможно осуществить при написании курсовой работы или диплома;
- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с мнением того или иного автора по данной проблеме.

### **Основные требования к содержанию доклада**

Студент должен использовать только те материалы (научные статьи, монографии, пособия), которые имеют прямое отношение к избранной им теме. Не допускаются отстраненные рассуждения, не связанные с анализируемой проблемой. Содержание должно быть конкретным, исследоваться должна только одна проблема (допускается несколько, только если они взаимосвязаны). Студенту необходимо строго придерживаться логики изложения (начать с определения и анализа понятий, перейти к постановке проблемы, проанализировать пути ее решения и сделать соответствующие выводы). Доклад должен заканчиваться выведением выводов по теме.

По своей структуре доклад в письменном виде состоит из:

1. Титульного листа;
2. Введения, где студент формулирует проблему, подлежащую анализу и исследованию;
3. Основного текста, в котором последовательно раскрывается избранная тема. В отличие от курсовой работы, основной текст предполагает

разделение на 2-3 параграфа без выделения глав. При необходимости текст может дополняться иллюстрациями, таблицами, графиками, но ими не следует "перегружать" текст;

4. Заключение, где студент формулирует выводы, сделанные на основе основного текста.

5. Списка использованной литературы. В данном списке называются как те источники, на которые ссылается студент при подготовке реферата, так и иные, которые были изучены им при подготовке доклада.

Объем доклада составляет 5-7 страниц машинописного текста. Интервал – 1,5, размер шрифта – 14, поля: левое — 3см, правое — 1,5 см, верхнее и нижнее — 1,5см. Страницы должны быть пронумерованы. Абзацный отступ от начала строки равен 1,25 см.

### Темы докладов

1. Структура организационной культуры.
2. Методы и инструмент исследования и оценки организационной культуры.
3. Типы организационных культур.
4. Контекст профессии.
5. «Классические профессии».
6. «Старые профессии».
7. «Новые профессиональные группы и виды занятости».
8. Профессии в обществе, общество в профессиях: контексты символических взаимодействий.
9. Статусы и траектории занятости в динамике социальных.
10. «Образ жизни» профессий: публичное и приватное.
11. Организационная культура г. Владивостока.

### 11. Критерии оценки презентации докладов

Оценка	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
	Критерии	<b>Содержание критериев</b>		
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта полностью. Выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы

<b>Представление</b>	Представляемая информация не логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
<b>Оформление</b>	Не использованы технологии PowerPoint. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии PowerPoint частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии PowerPoint. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (PowerPoint и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
<b>Ответы на вопросы</b>	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений

### **Рекомендации по проведению занятия «Круглый стол».**

При применении этой формы занятий студенты получают реальную практику формулирования своей точки зрения, осмысления системы аргументации, т. е. превращения информации в знание, а знаний в убеждения и взгляды. Коллективная форма взаимодействия и общения учит студентов формулировать мысли на профессиональном языке, владеть устной речью, слушать, слышать и понимать других, корректно и аргументированно вести спор. Совместная работа требует не только индивидуальной ответственности и самостоятельности, но и самоорганизации работы коллектива, требовательности, взаимной ответственности и дисциплины.

На таких семинарах формируются предметные и социальные качества профессионала, достигаются цели обучения и воспитания личности будущего специалиста. Особенности коллективной мыслительной деятельности в том, что в ней существует жесткая зависимость деятельности конкретного студента от сокурсника; она помогает решить психологические проблемы коллектива; происходит «передача» действия от одного участника другому; развиваются навыки самоуправления. Имеются различные формы организации и проведения данного вида занятий, такие как пресс-конференция.

### **Критерии оценки участников круглого стола, дискуссии:**

✓ 100-86 баллов выставляется, если студент/группа выразили своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировали его, точно определив ее содержание и составляющие. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа объектов культуры Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет

✓ 85-76 баллов работа студента/группы характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.

✓ 75-61 баллов проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы

✓ 60-50 баллов если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы.

### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины**

#### **Промежуточная аттестация студентов.**

По вышеуказанной дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в виде экзамена, который проводится в конце 8 семестра в устной форме. Опрос проводится в форме собеседования по вопросам.

#### **Вопросы к зачету**

1. Понятие социальной антропологии. Ее место в системе наук и практике, соотношение с другими гуманитарными дисциплинами.
2. Определение, основные понятия и история антропологии организации.
3. Этнографическая полевая работа. Полевые исследования.
4. Методы исследования. Участие в повседневной жизни.
5. Начало полевого исследования. Валидность и надежность участвующего наблюдения.
6. Метод интервью.

7. Английская школа антропологии организаций
8. Современные этнографические исследования в организациях
9. Организационная культура
10. Российские исследования организационной культуры. Феминистский анализ трудовых отношений
11. Методологические основания исследований организационной культуры.
12. Символическое пространство организационной культуры

**Критерии выставления оценки студенту на зачете по дисциплине «Антропология организаций»**

<b>Баллы (рейтинговой оценки)</b>	<b>Оценка зачета/ экзамена (стандартная)</b>	<b>Требования к сформированным компетенциям</b>
85-100	«зачтено»/ «отлично»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил теоретические основы и методологию культурологии, категории и концепции, связанные с изучением культурных форм, процессов, практик. Исчерпывающе, последовательно, четко и логично излагает. Способен осуществлять профессиональную коммуникацию. Умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется ответить при видоизменении заданий, использует в ответе самостоятельно найденный материал, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач..
65-84	«зачтено»/ «хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает теоретические основы и методы культурологии, категории и концепции, связанные с изучением культурных форм, процессов, практик. Грамотно и по существу осуществляет профессиональную коммуникацию, допуская несущественные неточности в ответе на вопрос. Может применять теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

45-64	<i>«зачтено»/ «удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания теоретических основ и методов культурологии, категории и концепции, но не усвоил его деталей, допускает серьезные неточности в профессиональной коммуникации, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
Менее 45	<i>«не зачтено»/ «неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части теоретических основ и методов культурологии, категорий и концепций. Не способен к осуществлению профессиональной коммуникации, допускает существенные ошибки, не способен выполнить практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

**Текущая аттестация студентов  
Оценочные средства для текущей аттестации**

**Вопросы для собеседования  
«Антропология организаций»**

**Раздел I. Социальная антропология как наука**

1. Антропология организаций как современное направление социально-антропологического знания
2. Методы исследований в социальной антропологии

**Раздел II. Организационная антропология**

1. Английская школа антропологии организаций
  1. Современные этнографические исследования в организациях
  2. Организационная культура
  3. Российские исследования организационной культуры. Феминистский анализ трудовых отношений.
  4. Методологические основания исследований организационной культуры
  5. Символическое пространство организационной культуры

**Критерии оценивания ответов на вопросы для собеседования**

- ✓ 85-100 \_\_\_\_\_ баллов выставляется студенту, если \_\_дано полное определение понятия или термина, приведены примеры, перечислены все условия или факторы.

✓ 65-85 баллов выставляется студенту, если допущены незначительные погрешности

✓ 45-64 баллов выставляется студенту, если допущены значительные ошибки. при

✓ 0 баллов выставляется студенту, если он не отвечает на вопрос.

При оценке ответа надо учитывать:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Ответ оценивается как «отличный», если студент:

- 1) полно излагает изученный материал, дает правильное определение понятий;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

Ответ оценивается как «хороший» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого. «Удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке теорий;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении сущности вопроса.

Можно считать пороговый уровень недостигнутым, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений и теорий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

**Примерная тематика Case-задач**

1. Взаимосвязь причин внутреннего дискомфорта работника с ценностями корпоративной культуры предприятия.
2. Специфика организация рабочего пространства театра как производственная задача.
3. Расхождение ценностных установок коллектива и руководства.
4. Проблема взаимоотношений руководства организации и подчиненных в режиме командной работы.
5. Особенности разработки маркетинговых стратегий музея.
6. Кадровая политика службы главного администратора негосударственного театра.
7. Особенности продвижения социальной рекламы благотворительного фонда и ее влияние на формирование культуры благотворительности населения.
8. Представление сотрудников о взаимосвязи этических установок и качества оказываемых услуг (на примере муниципальной поликлиники).
9. Функциональный анализ корпоративному взаимодействию между коллегами.
10. Организация рабочих зон складских помещений и их влияние на настроение и качество труда работников.

### Критерии оценки выполнения кейс задания

Оценка	50-60баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
<b>Критерии</b>	<b>Содержание критериев</b>			
<b>Раскрытие проблемы</b>	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы

<b>Представление</b>	Представляемая информация не логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
<b>Оформление</b>	Не использованы технологии PowerPoint. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии PowerPoint частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии PowerPoint. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (PowerPoint и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
<b>Ответы на вопросы</b>	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений
<b>Организационный уровень</b>	Не уделяется особое внимание способам взаимодействия между членами группы.	Наличие общей оценки группы (определенного плана), складывающейся из оценки академических результатов работы и оценки формы взаимодействия между студентами в учебной группе.	Наличие взаимозависимости членов группы между собой наряду с личной ответственностью каждого члена группы за свои успехи и успехи партнеров.	Умение знать: кто и что умеет; проводить анализ: кто и что сделал, кто и что достиг, кто больше внес вклад, работа с тайменгом

### Тема круглого стола

Организационная культура г. Владивостока

#### Критерии оценки участников круглого стола, дискуссии:

✓ 100-86 баллов выставляется, если студент/группа выразили своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировали его, точно определив ее содержание и составляющие. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа объектов культуры  
Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет

✓ 85-76 баллов работа студента/группы характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.

✓ 75-61 баллов проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы

✓ 60-50 баллов если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы.