

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Декан

Дата подписания: 15.09.2025 20:52:51

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Т.К. Платонова

«20» мая 2025 г.

Рабочая программа дисциплины
Деловые игры

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы бакалавриата
38.03.03.02 Кадровый консалтинг и бизнес-коучинг

Для набора 2025 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА Финансовый и HR менеджмент**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
Неделя	16			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	32	32	32	32
Сам. работа	40	40	40	40
Итого	72	72	72	72

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 г. протокол № 9.

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Чирская М.А.

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент А.М. Усенко

Методический совет: д.э.н., доцент М.А. Суржиков

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование теоретических знаний и практических навыков работы с персоналом на основе изучения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства, направленных на решение актуальных задач рынка образовательных услуг, при использовании инструментария деловых игр.
-----	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-1.	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;
ПК-3.	Способен анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг, организовывать обучающие мероприятия и производить оценку эффективности обучения персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:
терминологию и постулаты экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (соотнесено с индикатором ОПК-1.1); потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, особенности рынка образовательных услуг, обучающие мероприятия, инструментарий оценки эффективности обучения персонала (соотнесено с индикатором ПК-3.1).
Уметь:
применять знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (соотнесено с индикатором ОПК-1.2); выявлять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг, организовывать обучающие мероприятия и производить оценку эффективности обучения персонала (соотнесено с индикатором ПК-3.2).
Владеть:
навыками практического применения положений экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (соотнесено с индикатором ОПК-1.3); навыками использования выявленных потребностей в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, раз-работки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ, анализа рынка образовательных услуг, подготовки предложений по поставщикам услуг, организации обучающих мероприятий, оценки эффективности обучения персонала (соотнесено с индикатором ПК-3.3).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Использование игровых технологий на практике

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема «Принципы и технология игровой ситуации». Формальное и реальное образование. Традиционные дидактические принципы. Метод игровой ситуации.	Лекционные занятия	7	2	ОПК-1 ПК-3
1.2	Тема «Метод игровой ситуации как метод обучения». Цели образования. Основные этапы овладения знаниями, умениями, навыками. Метод игровой ситуации как интерактивный метод. Ситуация. Методолого-рефлексивный подход в организации образовательной деятельности.	Лекционные занятия	7	4	ОПК-1 ПК-3
1.3	Тема «Технология метода игровой ситуации». Технология действия. Лекция. Вхождение в имитационно-ролевое пространство. Соотнесение сделанных выводов с реальной действительностью.	Лекционные занятия	7	4	ОПК-1 ПК-3
1.4	Тема «Примеры реализации технологии метода игровой ситуации». Процедуры вхождения в игровую ситуацию: знакомство, установка, выработка правил игры. Вхождение в предметную ситуацию. Вхождение в ситуацию межличностного общения. Проблемы внедрения метода игровой ситуации.	Лекционные занятия	7	6	ОПК-1 ПК-3

1.5	Тема «Принципы и технология игровой ситуации». Формальное и реальное образование. Традиционные дидактические принципы. Метод игровой ситуации.	Самостоятельная работа	7	4	ОПК-1 ПК-3
1.6	Тема «Метод игровой ситуации как метод обучения». Цели образования. Основные этапы овладения знаниями, умениями, навыками. Метод игровой ситуации как интерактивный метод. Ситуация. Методолого-рефлексивный подход в организации образовательной деятельности.	Самостоятельная работа	7	4	ОПК-1 ПК-3
1.7	Тема «Технология метода игровой ситуации». Технология действия. Лекция. Вхождение в имитационно-ролевое пространство. Соотнесение сделанных выводов с реальной действительностью.	Самостоятельная работа	7	4	ОПК-1 ПК-3
1.8	Тема «Примеры реализации технологии метода игровой ситуации». Процедуры вхождения в игровую ситуацию: знакомство, установка, выработка правил игры. Вхождение в предметную ситуацию. Вхождение в ситуацию межличностного общения. Проблемы внедрения метода игровой ситуации	Самостоятельная работа	7	4	ОПК-1 ПК-3

Раздел 2. Деловые игры

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема: Деловая игра «Новый клиент». Игра на тему «Диагностика». Обсуждение цели игры. Распределение ролей. Дискуссия и коллективное обсуждение вопросов. Подведение итогов.	Практические занятия	7	2	ОПК-1 ПК-3
2.2	Игра на тему «Представление себя и компании». Обсуждение цели игры. Распределение ролей. Дискуссия и коллективное обсуждение вопросов. Подведение итогов.	Практические занятия	7	2	ОПК-1 ПК-3
2.3	Тема: Игра на тему «Выявление потребностей клиента». Игра на тему "Анкетирование в торговом центре". Обсуждение цели игры. Распределение ролей. Дискуссия и коллективное обсуждение вопросов. Подведение итогов.	Практические занятия	7	2	ОПК-1 ПК-3
2.4	Тема: Игра на тему «Презентация». Обсуждение цели игры. Распределение ролей. Дискуссия и коллективное обсуждение вопросов. Подведение итогов.	Практические занятия	7	2	ОПК-1 ПК-3
2.5	Тема: Игра на тему «Преодоление возражений». Обсуждение цели игры. Распределение ролей. Дискуссия и коллективное обсуждение вопросов. Подведение итогов.	Практические занятия	7	2	ОПК-1 ПК-3
2.6	Тема: Игра на тему «Заключение сделки». Обсуждение цели игры. Распределение ролей. Дискуссия и коллективное обсуждение вопросов. Подведение итогов.	Практические занятия	7	2	ОПК-1 ПК-3
2.7	Тема: Деловая игра «Карьера стратегического руководителя» Обсуждение цели игры. Распределение ролей. Дискуссия и коллективное обсуждение вопросов. Подведение итогов.	Практические занятия	7	2	ОПК-1 ПК-3
2.8	Тема: Деловая игра «Социальные ресурсы повышения эффективности управления» Обсуждение цели игры. Распределение ролей. Дискуссия и коллективное обсуждение вопросов. Подведение итогов.	Практические занятия	7	2	ОПК-1 ПК-3
2.9	Подготовка докладов с помощью Libre Office	Самостоятельная работа	7	24	ОПК-1 ПК-3
2.10	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	7	0	ОПК-1 ПК-3

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Ромашова И. Б.	Финансовый менеджмент. Основные темы. Деловые игры: учеб. пособие	М.: КноРус, 2007	Библиотека РГЭУ (РИНХ) / 72 экз.
2	Корешкова Е. А., Столяренко Л. Д., Самыгин С. И., Щербакова Л. И.	Деловые игры и психологические тесты на занятиях по деловому общению и психологии бизнеса: Учеб. пособие по психологии менеджмента	Ростов н/Д: Пегас, 1995	Библиотека РГЭУ (РИНХ) / 43 экз.

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
3	Морозова С. М.	Деловые игры, задачи, тесты: учебное пособие	Москва: Альтаир МГАВТ, 2012	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
4	Морозова, С. М.	Деловые игры, задачи, тесты	Москва: Московская государственная академия водного транспорта, 2010	ЭБС «IPR SMART»
5		Вестник Новосибирского государственного университета экономики и управления: журнал		ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
6	Приходько, А. Н.	Менеджмент: деловые игры, кейсы и практические задания: учебное пособие	Санкт-Петербург: Санкт- Петербургский государственный архитектурно- строительный университет, ЭБС АСВ, 2014	ЭБС «IPR SMART»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС КонсультантПлюс

ИСС Гарант

База данных «Обзор практики корпоративного управления» ЦБ РФ http://cbr.ru/analytics/?PrtId=overview_practices

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС

Libre Office

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			
Знать: терминологию и постулаты экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Перечисляет содержание экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, характеризует особенности российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, демонстрирует эти знания при ответе на зачете, при тестировании и в докладе	Полнота и содержательность ответа на зачете, использование дополнительной литературы при подготовке к зачету; использование актуальных периодических изданий в соответствии с тематикой при подготовке доклада; правильные ответы на тестовые задания	Вопросы к зачету (1-30), тест (1-20), доклады (1-25), деловые игры (1-10)
Уметь: применять знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Использует постулаты и положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач при подготовке к зачету, демонстрирует эти умения в докладе	Умение использовать положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач при подготовке к зачету и при выполнении доклада	Вопросы к зачету (1-30), тест (1-20), доклады (1-25), деловые игры (1-10)
Владеть: навыками практического применения положений экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского	Формулирует и аргументирует принятые решения по итогам применения положений экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в	Целенаправленность поиска и отбора информации; полнота и аргументированность выводов и рекомендаций, представляемых в ответе на зачете и в докладе	Вопросы к зачету (1-30), тест (1-20), доклады (1-25), деловые игры (1-10)

ского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	части работы с персоналом при решении профессиональных задач, представляет эти умения при ответе на зачете и в докладе		
ПК-3: Способен анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг, организовывать обучающие мероприятия и производить оценку эффективности обучения персонала			
Знать: потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, особенности рынка образовательных услуг, обучающие мероприятия, инструментарий оценки эффективности обучения персонала	Перечисляет потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, особенности рынка образовательных услуг, обучающие мероприятия, инструментарий оценки эффективности обучения персонала, демонстрирует эти знания при ответе на зачете, при тестировании и в докладе	Полнота и содержательность ответа на зачете, использование дополнительной литературы при подготовке к зачету; использование актуальных периодических изданий в соответствии с тематикой при подготовке доклада; правильные ответы на тестовые задания	Вопросы к зачету (1-30), тест (1-20), доклады (1-25), деловые игры (1-10)
Уметь: выявлять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг, организовывать обучающие мероприятия и производ-	Использует итоги выявленных потребностей в обучении персонала в соответствии с целями организации, представляет разработанные планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, оценивает рынок образовательных услуг и демонстрирует итоги этой оценки при ответе на зачете, в докладе и при прохождении тестирования	Умение выявлять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг, организовывать обучающие мероприятия и производить оценку эффективности обучения персонала, демонстрация этих умений при ответе на зачете, в докладе и при прохождении тестирования	Вопросы к зачету (1-30), тест (1-20), доклады (1-25), деловые игры (1-10)

дить оценку эффективности обучения персонала	при подготовке к зачету, демонстрирует эти умения в докладе		
Владеть: навыками использования выявленных потребностей в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ, анализа рынка образовательных услуг, подготовки предложений по поставщикам услуг, организации обучающих мероприятий, оценки эффективности обучения персонала	Формулирует и аргументирует рекомендации по итогам выявленных потребностей в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ, анализа рынка образовательных услуг, подготовки предложений по поставщикам услуг, организации обучающих мероприятий, оценки эффективности обучения персонала, демонстрирует эти навыки при ответе на зачете, в докладе и при прохождении тестирования	Целенаправленность поиска и отбора информации; полнота и аргументированность выводов и рекомендаций, представляемых в ответе на зачете, в докладе и при прохождении тестирования	Вопросы к зачету (1-30), тест (1-20), доклады (1-25), деловые игры (1-10)

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

- 50-100 баллов (зачтено);
- 0-49 баллов (не зачтено).

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к зачёту

1. Дефиниции игры с позиции культуры, философии, медицины.
2. Игра как феномен бытия и феномен культуры.
3. Осознанные и неосознанные игры.
4. Исторические предпосылки игры как социальной технологии.
5. Религия как игра.
6. Игра и педагогика.
7. Игра и психология.
8. Методологические принципы игры.
9. Функции и задачи игры.
10. Концептуальный подход к классификации игр.
11. Профессионально-методический подход к классификации игр.
12. Профессионально-технологический подход к классификации игр.
13. Научно-методологический подход к классификации игр.

14. Первые деловые игры в России и за рубежом.
15. Игры второго поколения.
16. Фазы развития деловых игр в Америке.
17. Игры третьего поколения.
18. Специфика использования игр в социально-экономической сфере.
19. Специфика использования игр в психотерапии.
20. Игра и ее функции в педагогической практике.
21. Системный подход в современных игровых технологиях.
22. Модель и моделирование в теории деловых игр.
23. Организация в игре.
24. Игра как одна из форм организации творческого процесса в группе.
25. Конфликт и игра.
26. Характеристики группы.
27. Процессы групповой динамики.
28. Основные стили общения.
29. Игровые пространства общения.
30. Ритм и эмоции в игре.

Зачетные задания по дисциплине включают:

- два теоретических вопроса из перечня вопросов к зачету.
- одно практическое задание из перечня деловых игр.

Критерии оценки:

- **50-100 баллов (зачтено)** - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой; правильное выполнение практического задания из перечня деловых игр.
- **0-49 баллов (не зачтено)** - ответы не связаны с вопросами, наличие ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы», неполное или ошибочное выполнение практического задания из перечня деловых игр.

Тест

1. Кем была описана игра как феномен культуры?

- а) Ф.Шиллером.
- б) Х-Г.Гадамером.
- в) Й.Хейзингом.
- г) Г.Спенсером

2. Кто первым признал практическую ценность игры?

- а) М.Монтессори.
- б) М.Мак-Миллан.
- в) Платон.
- г) Я.А.Коменский.

3. В какие годы игра уже рассматривалась как педагогическая технология, как самостоятельный метод, получивший свое начало из деловых игр?

- а) 40-е.
- б) 60-е.
- в) 70-е.

г) 80-е.

4. Первые теории игр принадлежали...

- а) Шаллеру, Лацарусу, Штейнталю.
- б) К.Гросу.
- в) З.Фрейду.
- г) К.Коффке, К.Левину.
- д) Все ответы верны.
- е) Все ответы неверны.

5. Что не входит в классификацию игр Л.Т.Ретюнских?

- а) игры чистого шанса.
- б) игры-соревнования.
- в) игры, основанные на доверии.
- г) продолжающиеся игры.
- д) игры-развлечения.

6. Когда провели первую имитационную игру в США?

- а) в 1945 году.
- б) в 1950 году.
- в) в 1956 году.
- г) в 1961 году.

7. Что относится к методам организации учебного процесса с использованием игровой формы?

- а) урок-диалог.
- б) педагогический ринг.
- в) актуальное интервью.
- г) все ответы неверны.

8. Методологические принципы игры – это:

- а) Исторический.
- б) Диалектический.
- в) Культурный.
- г) Социальный.
- д) Личностный.

9. Функции игры – это:

- а) Символическая.
- б) Функция межличностных отношений.
- в) Моральная.
- г) Мотивирующая.

10. Подходы к классификации игр – это:

- а) Концептуальный.
- б) Профессионально-методический.
- в) Профессионально-технологический.
- г) Научно-методологический.
- д) Все ответы верны.
- е) Все ответы неверны.

11. Формы организации игрового пространства – это:

- а) Ролевые.
- б) Имитационные.
- в) Интеллектуальные.
- г) Конкурентные.

12. Что не соответствует типам поведения подчинения индивида коллективу, выявленным А.В.Петровским?

- а) Внутригрупповая внушаемость.
- б) Конформность.
- в) Коллективизм.
- г) Ингибция.

13. Что создает эффект гипноза группового действия?

- а) эмоциональная податливость.
- б) ритмическое выражение напряженности.
- в) коллективное возбуждение.
- г) совместная деятельность.

14. В жизни встречаются следующие основные стили общения:

- а) Ритуальное.
- б) Манипулятивное.
- в) Гуманистическое.
- г) Светское.

15. Дата проведения первых деловых игр в России:

- а) 1919 г.
- б) 1925 г.
- в) 1932 г.
- г) 1947 г.

16. По степени крепости ценностных связей между членами группы они делятся на:

- а) Первичные.
- б) Вторичные.
- в) Членские.
- г) Эталонные.
- д) Референтные.

17. По уровню развитости обратной связи группы делятся на:

- а) Квазигруппы.
- б) Аудитории.
- в) Социальные круги.
- г) Коллективы.

18. Задачи игры:

- а) приобретение социального опыта.
- б) решение определенной проблемы.
- в) получение определенных знаний.
- г) развитие самооценки.
- д) приобретение опыта анализа ситуации и межличностного общения.
- е) все ответы верны.
- ж) все ответы неверны.

19. Функции игры в педагогической практике – это:

- а) Релаксация.
- б) Тренинг.
- в) Интенсификация процесса обучения.
- г) Проблематизация процесса обучения.
- д) Автоматизация процесса обучения.

20. Первопроходцами в теории деловых игр были следующие школы:

- а) Русская.
- б) Французская.
- в) Немецкая.
- г) Американская.

Критерии оценивания:

- Каждый правильный ответ на тестовый вопрос оценивается в 1 балл.
- Максимальное количество баллов – **20 баллов**.

Темы докладов

1. Корпоративная деловая игра, примеры.
2. Формирование команды в ходе корпоративной деловой игры. Проблема лидерства в игре.
3. Игры в личном пространстве. «Игры, в которые играют люди» (Эрик Берн).
4. Игра как способ функционирования и манипулирования в обществе (психологический аспект).
5. Имитационно-ролевое пространство и его параметры. Характеристика ролей в игре.
6. Социометрия как метод оценки в ходе корпоративной деловой игры.
7. Видеонаблюдение как метод оценки в ходе корпоративной деловой игры. Проблема этики и этичности в игре.
8. Ассессмент как метод оценки в ходе корпоративной деловой игры.
9. Организация и оценка переговорного процесса в ходе корпоративной деловой игры.
10. Критерии эффективности работы команды: сфера и специфика использования.
11. Формализация процесса оценивания игр, проблемы и пути их решения.
12. Командный лидер: психологический портрет.
13. Диктатор и лидер: сравнительная характеристика
14. История появления и развития деловых игр.
15. Игра в искусстве, политике, медицине.
16. Конфликтология и ее использование в деловых играх.
17. Инструментарий управления конфликтами в игровой ситуации.
18. Применение итогов деловых игр в реальной практике.
19. Современные программные продукты, используемые при проведении деловых игр.
20. Деловые игры: международная практика.
21. Геополитика как феноменальная игра планетарного масштаба.
22. Лудомания как способ психологической защиты.
23. Игровые формы лечения, сфера практического использования.
24. Игра и педагогика.
25. Игра и психология

Критерии оценивания:

- **10 баллов** – в докладе раскрыта актуальность темы, доклад отличается логика

и полнота изложения, прослеживается соответствие материала современным реалиям развития экономики, при подготовке доклада использованы современные источники литературы (учебные пособия - за последние 5 лет, периодические издания - за последние 3 года).

- **5-9 баллов** – в докладе представлен развернутый список литературы, в том числе периодические издания, однако не проведено их систематизация и обобщение, тема доклада раскрыта только на уровне базовых определений.
- **0-4 баллов** – доклад не отражает сути рассматриваемого вопроса, при его подготовке использованы неактуальные источники.

В течение семестра обучающиеся могут подготовить три доклада по различным темам. Максимальное количество баллов по этому виду учебной работы – **30 баллов**.

Перечень деловых игр

1. Деловая игра «Новый клиент».
2. Игра на тему «Диагностика».
3. Игра на тему «Представление себя и компании».
4. Игра на тему «Выявление потребностей клиента».
5. Игра на тему «Презентация».
6. Игра на тему «Преодоление возражений».
7. Игра на тему «Заключение сделки».
8. Деловая игра «Карьера стратегического руководителя».
9. Деловая игра «Социальные ресурсы повышения эффективности управления».
10. Деловая игра «Анкетирование в торговом центре»

Программа проведения и/или методические рекомендации по подготовке и проведению деловых игр.

Этапы проведения деловой игры:

1. Формирование команд (2 команды).
2. Определение ролей в команде.
3. Выполнение задания (10-30 минут).
4. Представление итогов выполненного задания (в форме доклада или презентации).
5. Обсуждение итогов проведения игры.

Критерии оценивания участия в каждой деловой игре:

5 баллов	выставляется студенту, если его работа является результативной и заканчивается представлением отчёта
3-4 балла	выставляется студенту, если его работа выполнена фрагментарно, но верно
1-2 балла	выставляется студенту, если работа выполнена с нарушением существенных условий игры
0 баллов	выставляется студенту при уклонении от участия в проведении игры

За семестр, обучающийся может принять участие в 10 играх, получив **50 баллов** за этот вид учебной работы.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Количество вопросов в задании – 2. Количество практических заданий по содержанию деловых игр – 1. Проверка ответов и объявление результатов производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются основные теоретические положения деловых игр, история их становления, выявляются направления современного использования в различных сферах деятельности, исследуются принципы и технология игровой ситуации, метод игровой ситуации как метод обучения, технология метода игровой ситуации, анализируются примеры реализации технологии метода игровой ситуации.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки социальной и этической ответственности за принятия решений, навыки реализации творческого потенциала. Также проводятся деловые игры согласно приведенному в Приложении 1 перечню деловых игр.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников, выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению доклада

Цель выполнения доклада - самостоятельное глубокое изучение и анализ конкретных вопросов, получение навыков библиографического поиска, аналитической работы с литературой, письменного оформления текста. Доклад направлен на развитие навыков работы с различными информационными источниками, их систематизации и обобщении. Доклад выполняется самостоятельно, по одной из предложенных тем докладов по выбору обучающегося. Обучающийся должен обосновать целесообразность, научную и практическую значимость выбранной для доклада темы.

При выполнении доклада необходимо использовать рекомендуемую литературу: учебные и практические пособия, учебники, монографические исследования, статьи в периодических изданиях, электронные ресурсы, в том числе рекомендованные в Рабочей программе дисциплины.

Структура доклада должна быть представлена следующей последовательностью:

1. Титульный лист.
2. План доклада.
3. Текст доклада.
4. Список использованных источников.
5. Приложения.

Рекомендуемый объем доклада - 15-20 страниц машинописного текста. Его устное представление должно быть в пределах 7-10 минут. Сопровождение доклада содержательной презентацией дает основание для повышения полученных обучающимся баллов.