


Учреждение образования  
«Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой»

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор учреждения образования  
«Полоцкий государственный  
университет имени  
Евфросинии Полоцкой»

  
Ю.Я. Романовский  
«30» 08 2023 г.  
Регистрационный № УД-314 /23 /уч.

МОДУЛЬ «ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНЫХ КОММУНИКАЦИЙ»

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КОММУНИКАЦИЯ**

Учебная программа учреждения образования  
по учебной дисциплине для специальности  
1-23 01 15 «Социальные коммуникации»

2023 г.

Учебная программа составлена на основе типовой учебной программы для высших учебных заведений по специальности 1-23 01 15 «Социальные коммуникации», регистрационный № ТД-Е.636/тип от 15.09.2015г. и учебного плана по специальности 1-23 01 15 «Социальные коммуникации», регистрационный №13-21/уч.ФЭФ от 26.07.2021г.

**СОСТАВИТЕЛЬ:**

Магалинский Игорь Владимирович, доцент кафедры социальных коммуникаций учреждения образования «Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой», кандидат исторических наук, доцент

**РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:**

Кафедрой социальных коммуникаций учреждения образования «Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой»  
(протокол № 10 от «25» 05 2023 г.)

Методической комиссией финансово-экономического факультета учреждения образования «Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой»  
(протокол № 6 от «25» 06 2023 г.)

Научно-методическим советом учреждения образования «Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой»  
(протокол № 6 от «30» 06 2023 г.)

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа учебной дисциплины «Организационная коммуникация» предназначена для реализации на первой ступени высшего образования, разработана в соответствии с типовой учебной программой и учебным планом по специальности 1-23 01 15 «Социальные коммуникации». Данная учебная дисциплина входит в модуль «Практика социальных коммуникаций» цикла специальных дисциплин государственного компонента подготовки специалистов в области социальных коммуникаций.

Формальные и неформальные организации являются институциональной основой функционирования современного общества, а регуляция их деятельности, как и обеспечение их функционирования происходят в значительной степени через внешние и внутренние коммуникации.

**Цель** учебной дисциплины – сформировать у студентов комплексные, систематизированные представления о ведущей роли коммуникации в организациях путем изучения теоретико-методологических оснований и эмпирических закономерностей применения коммуникации в различных областях функционирования организаций.

Данная цель раскрывается путем реализации следующих задач учебной дисциплины:

1. сформировать основы представлений об организационных коммуникациях в современной и классической теории организаций;
2. выявить модели организационных структур и их эволюцию на фоне усиления влияния коммуникационных и сетевых процессов на структуру, культуру организации, организационную идентичность;
3. определить основные методы и базовые методики исследования коммуникационных процессов в различных аспектах функционирования организаций;
4. сформулировать ключевые проблемы и направления исследований в области организационных коммуникаций.

Учебная дисциплина «Организационные коммуникации» читается в пятом семестре, что предполагает успешное освоение студентами таких специальных дисциплин, как «История и теория социальных коммуникаций», «Речевая коммуникация», «Массовые коммуникации», «Менеджмент». В результате изучения учебной дисциплины «Организационные коммуникации» студент должен

### **знать:**

- эволюцию организационных форм, коммуникационных и информационных аспектов функционирования организаций;
- механизмы влияния коммуникаций на организационную культуру, организационную идентификацию, на процессы принятия решений, организационного научения, власти и влияния в организации;
- закономерности протекания коммуникативных процессов в организациях традиционных и новых типов организационной структуры.

**уметь:**

- планировать и осуществлять мероприятия по сопровождению организационных изменений и реформ;
- выявлять ключевые особенности организационного дискурса;
- управлять коммуникациями в организациях и через их посредство различными аспектами организационного поведения.

**владеть:**

- методами анализа коммуникативных аспектов организационного поведения;
- основами анализа социальных сетей в организациях;
- приемами управления коммуникациями в организациях.

В результате изучения учебной дисциплины студент должен обладать следующими **компетенциями**:

УК-4. Работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные, культурные и иные различия.

БПК-2. Осуществлять и координировать взаимодействие с разными организациями, учреждениями и иными источниками информации и идей для создания проектов, используя как письменную, так и устную коммуникацию.

Учебная дисциплина «Организационная коммуникация» базируется на изучении дисциплин «История и теория социальных коммуникаций», «Речевая коммуникация», «Массовые коммуникации», а также тесно связана с содержанием дисциплин «Интегрированные маркетинговые коммуникации», «Связи с общественностью», «Методология и методы исследований коммуникации» и призвана способствовать их успешному изучению.

Форма получения высшего образования – дневная.

На изучение учебной дисциплины «Организационная коммуникация» отводится всего 108 учебных часов, из них 68 – аудиторных, распределение которых по видам занятий включает 34 лекционных часа, 34 семинарских часа. Самостоятельная работа студентов – 40 часов. Трудоемкость – 3 з.е.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

## СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

### **Тема 1. Подходы к исследованию коммуникационных процессов в организациях**

Общая теория организаций. Понятие организации и ее основные компоненты. Классические определения организаций. Появление формальных организаций как ответ на сложности администрирования в индустриальных обществах.

Этапы исследования коммуникаций в организации. Классические теории организации. Научная организация труда (Ф. Тейлор, Г. Гант, Ф. Гилбрет). Классическая теория управления (А. Файоль, Л. Урвик, Л. Гьюлик). Бюрократическая теория организации М. Вебера.

Теория человеческих отношений: выявление роли коммуникаций в функционировании организаций (М. Фоллет, Э. Мэйо, А. Маслоу). Поведенческая теория организации: Р. Лайкерт (4 системы управления организацией), Д. МакГрегор (теории X и Y). Теория ограниченной рациональности (Г. Саймон). Теория Гласиера. Организационная теория социальных систем (Д. Катц, Р. Канн, Дж. Томпсон, Ф. Эмери).

Натуралистские и конструктивистские интерпретации организаций. Современные теории коммуникативной природы организаций (Ф. Томпкинс, У. Реддинг, К. Вейк, Л. Патнэм, С. Дитц и др.). Идеи о коммуникативном конституировании организаций (Ф. Томпкинс).

Основные темы исследований организационных коммуникаций: межличностные отношения, коммуникативные навыки и стратегии, организационная культура, информационные потоки, власть и влияние, принятия решений, лидерство, коммуникативные сети, организационные и индивидуальные эффекты коммуникаций, коммуникативные стили, язык организационных коммуникаций, взаимодействие между организацией и средой, коммуникативные технологии, организационные структуры, организационная эффективность, организационный климат.

### **Тема 2. Организационная структура**

Понятие организационной структуры. Структурные переменные организации: сложность, формализация, соотношение централизации и децентрализации. Модель организационной конфигурации Г. Минцберга. Задачи диагностики конфигураций: идентификация переменных, определение их комбинаций, определение соответствующих ситуаций, определение последствий, описание логики работы, поиск принципов создания и трансформации организаций. Достоинства и недостатки концепции организационных конфигураций.

Роль коммуникаций в формальных и неформальных организациях. Формальные и неформальные средства внутриорганизационной коммуникации. Горизонтальная и вертикальная дифференциация, департаментализация и информационно-коммуникативные процессы.

Рабочие группы и команды в организациях. Зависимость централизации и

формализации от новых информационных технологий.

Типология организационных структур: традиционные и современные организационные структуры. Традиционные организационные структуры: линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная, проектная, матричная. Характеристики традиционных организационных форм: иерархия, разделение труда, формальные правила, обезличенность. Современные организационные структуры: сетевая, многомерная, адхократическая, партисипативная, виртуальная, холократическая. Появление новых организационных форм как реакция на технологические и экономические инновации. Характеристики современных организационных форм: использование информационных технологий, гибкость, модульные структуры, глобальная географическая дифференциация, виртуализация, командная форма работы, размывание иерархии.

### **Тема 3. Коммуникация в принятии решений в организации**

Понятия «принятие решений», «лицо, принимающее решения». Факторы принятия организационных решений. Основные модели принятия решений: классическая, поведенческая, интуитивная. Предположения о рациональности организационных решений и их критика. Классические теории принятия решений: ценностная нейтральность акторов, обладание полной информацией о вариантах решения и всех последствиях. Неопределенность и риск в принятии решений. «Поведенческая» теория Г. Саймона: концепция ограниченной рациональности. Этапы в процессе принятия решений. Деревья решений и принятие решения на основе предельной полезности. Методы творческого поиска при принятии решений: методы индивидуального творческого поиска (аналогия, инверсия, идеализация), методы коллективного творческого поиска («мозговой штурм», конференция идей, коллективный блокнот), методы активизации творческого поиска (методы контрольных вопросов, фокальных объектов, морфологического анализа).

Нерациональность решений в обыденной жизни. Эвристики доступности, репрезентативности, привязки (Д. Канеман, А. Тверски). Понятие субъективной вероятности и вероятностные рассуждения: иллюзия контроля, феномен валентности, феномен сложных событий, феномен восприятия риска, инерционный эффект, феномен реактивного сопротивления. Эвристики коллективных решений: групповая поляризация, огруппление мышления, «социальная фасилитация», феномен «выученного диссонанса», эффекты объема и состава, феномен ложного согласия, конформизм. «Мудрость толпы» (Дж. Шуровески). Влияние меньшинства как способ получения креативных решений. Условия влияния меньшинства: последовательность, уверенность, лидерство.

### **Тема 4. Сетевой подход в изучении организационных коммуникаций**

Открытие сетевой структуры неформальных межличностных отношений в хотторнском эксперименте (1930-е гг.). Формирование сетевого подхода в социальных науках (исследования манчестерской школы, социограммы Дж.Л.

Морено). Теории социального обмена, их роль в объяснении динамики организационных сетей. Развитие сетевого подхода в социальных науках в 1970-1980-е гг. (Х. Уайт, Р. Берт и др.). Теория силы слабых связей (М. Грановеттер).

Анализ социальных сетей. Структура социальных сетей. Методы анализа социальных сетей в исследованиях организационных коммуникаций. Методы реконструкции неформальной диаграммы: непосредственное наблюдение, выборочное обследование, интервью с информантами, социометрический опросник, техническая фиксация взаимодействий (data mining). Эффекты восприятия индивидами своего положения в сети. Типы социальных сетей: социоцентрические, открытые, эго-сети. Критерии межличностных связей в социальных сетях.

Ошибки менеджеров в повседневной диагностике сетей: смешение формальных и неформальных атрибутов. Организационные сети рабочих процессов, советов, дружбы. Связь сплоченности и избыточность информации. Механизмы образования социальных сетей: гомофилия, соседство, транзитивность. Роль сетей доступа в поиске работы, мобилизации ресурсов, диффузии знаний и практик. Сети власти и влияния. Позитивные и негативные свойства различных сетевых конфигураций. Взаимовлияние формальных и неформальных сетей. Фирма как сеть соглашений. Межорганизационные сети и альянсы. Соперничество между иерархиями и сетями. Организационная диагностика и гармонизация внутриорганизационных отношений. Групповое обсуждение неформальной структуры, проектная форма работы и коммуникативные форумы как средства организационных изменений.

Социальный капитал организации. Понятие социального капитала (П. Бурдьё, Дж. Коулман, Р. Патнэм). Проблема определения социального капитала организации. Структура социального капитала: социальные сети, общие нормы, правила и убеждения, доверие. Методы измерения социального капитала путем анализа социальных сетей: «генератор и интерпретатор имен», «генератор ресурсов». Структурный и когнитивный социальный капитал (Р. Бёрт). Источники, следствия и проявления социального капитала в концепции Н. Лина. Концепция «структурных дыр» (Р. Бёрт).

### **Тема 5. Власть и коммуникация в организации**

Классические определения власти (М. Вебер, Р. Даль). Основные понятия и источники власти в классических концепциях. Власть как участие в принятии решений (Г. Лассуэлл, Э. Кэплэн). Власть, влияние и авторитет (Ф. Лютенс). Концепция «второго лица власти» (П. Бакрак, М. Баратц). Концепция «третьего лица власти» (С. Льюкс). Системные теории (Т. Парсонс, Х. Арендт, Н. Луман). Ограниченность ресурсов организации и конкуренция за них. Коммуникативные средства власти и контроля. Виды организационной власти (Дж. Френч, Б. Рейвен): вознаграждающая, принуждающая, нормативная, эталонная, экспертная, информационная. Исследования организационной власти карнегианской группы. Теория стратегических обстоятельств (Д. Хиксон). Теория ограниченности ресурсов (Дж. Пфеффер, Дж. Салансик). Индикаторы

власти в анализе социальных сетей. Центральность в сети в подразделениях разного уровня. Виды центральности: степени, близости, промежуточности. Связь анализа властных отношений с типом сети, уровнем подразделения, показателями центральности.

Интерпретативный подход к анализу власти: конституирующая роль коммуникации, совместное конструирование доминирующих организационных нарративов. Критические теории власти. Идеология как привилегия на интерпретацию и репрезентацию реальности, натурализация существующего порядка. Идеология как источник идентичности и субъективности. Гегемония (А. Грамши). Корпоративная колонизация (С. Дитц) как подчинение структур значений дискурсу бизнес-организаций. Постмодернистские теории власти. Дискурсивные формы власти. «Режимы истины» (М. Фуко). Власть через самонаблюдение (паноптикум), установление идентичностей и контроль отклонений (Г. Кунда). Дисперсность власти в современных офисах.

### **Тема 6. Роль коммуникации в организационной культуре**

Полисемия понятия культуры. Основные концепции культуры в социальной антропологии: эволюционистская, универалистская, структурно-функционалистская, символическая, интерпретативная, критическая.

Соотнесение индивидуальных и организационных характеристик культуры. Предпосылки формирования традиции исследований организационной культуры. Изучение «групповых норм» (Ф. Ротлисбергер), «паттернов норм и отношений» в организации (Д. Кац, Р. Кан), «договорного порядка» в организации (Ф. Селзник). Японское экономическое чудо и популярность понятия «организационная культура» в 1970-1980-е гг. Теория Z У. Оучи. Основные направления исследований организационной культуры: интегративное, дифференциальное, фрагментарное. Определение организационной культуры (Э. Шейн). Корпоративная культура и организационная культура. Корпоративная культура как причина или посредник успешного функционирования в исследованиях интегративного направления. Двойственная природа, динамичность и многоуровневость организационной культуры в исследованиях М. Элвессона.

Основные функции организационной культуры. Структура организационной культуры: правила, нормы, ценности, организационный климат, практический опыт. Типы организационных культур: клановая, адхократическая, иерархическая, рыночная.

Основные традиции исследования организационной культуры. Организационная культура как климат – совокупность устойчивых характеристик организации, отраженных в индивидуальном восприятии. Социально-психологическое измерение климата: доверие, поддержка, приверженность, участие, открытость. Исследования организационной культуры как фактора эффективности. Сильные и слабые культуры, факторы сильной организационной культуры (Дж. Мартин, П. Фрост). Культура как идентичность (Г. Хофстеде). Кросс-культурные измерения организационной культуры. Исследования организационной культуры как системы символов: использование

качественных этнографических методов (Г. Кунда). Исследования культуры как текста: анализ документов, организационных историй, устных повседневных разговоров, жаргона. Использование контент-анализа, дискурс-анализа и конверсационного анализа в нарративных исследованиях. Критический анализ организационной культуры (М. Элвессон, С. Дитц): поиск скрытых линий неравенства, подавления, доминирования, корпоративной колонизации.

### **Тема 7. Организационная идентичность**

Представления о личностной идентичности в социальной психологии, социологии. Социальная идентичность – осознание своих свойств в терминах характеристик социальной группы. Теория социальной идентичности А. Тэджфела и Дж. Тёрнера. Я-концепция: механизм взаимодействия индивидуальной и социальной идентичности. Особенности восприятия ин-группы и аут-группы в рамках континуума межличностного и межгруппового поведения. Теория социальной категоризации Дж. Тёрнера: роль социального сравнения. Ситуативность мобилизации идентичности. Теория идентичности как интериоризированных социальных ожиданий в рамках символического интеракционизма. Идентичность как когнитивная схема (Ш. Страйкер). Эмоциональная и мотивационная составляющие идентичности. «Позитивная» и «негативная идентичность» (Э. Эриксон).

Организационная идентичность как форма социальной идентичности. Идентификация как процесс создания и поддержания идентичности. Соотношение организационной идентичности, лояльности, преданности.

«Жесткая» и «мягкая» концепции организационной идентичности. Структура организационной идентичности: когнитивный, ценностный, эмоциональный уровни. Понятие организационной социализации (Б. Эшфорт, Ф. Маил). Различие между голографическими и идеографическими организациями (С. Альберт, Д. Уиттен).

Основные направления исследований организационной идентичности. Исследования организационной идентичности как лояльности и преданности в рамках «жесткой концепции» (Р. Ван Дик). Методология исследований в рамках «жесткой» концепции. Исследования организационной идентичности как многоуровневого и фрагментарного феномена в рамках «мягкой» концепции (Дж. Харрисон). Использование нарративных и дискурсивных методов исследования в рамках «мягкой» концепции. Идентификация и коммуникативные сети. Роль организационного конфликта в формировании идентичности.

Методы исследования идентичности: включенное наблюдение, опросники идентичности и преданности, интервью, нарративный анализ, анализ документов. Опросники организационной идентификации и методика их анализа (Дж. Чейни и П. Томпкинс; М. Эдвардс и Р. Печчеи).

### **Тема 8. Организационное научение**

Организационное и индивидуальное научение (обучение). Обучение – изменение реакции на один тот же стимул (К. Вейк). Организационное научение

как способность сотрудников организации обучаться новым знаниям и делать их доступными от имени организации (Г. Хьюбер). Научение когнитивное и поведенческое.

Теории когнитивного и поведенческого научения. Основные формы поведенческого научения: респондентное, оперантное и социальное (Б.Ф. Скиннер). Подкрепление и наказание в процессе научения как способ влияния на результат. Виды положительного и отрицательного подкрепления и наказания. Неэффективность положительных наказаний. Теория социального научения А. Бандуры. Социальное научение через моделирование предвидимых последствий; через наблюдение.

Концепция неявного знания. Черты неявного знания: добывается без внешней поддержки, процедурное, напрямую связано с целями. Требования к осознанности, рефлексивности, оправданности, согласованности явного знания. Распространение неявного знания в повседневных разговорах и практиках. «Метод I» (монологическая трансляция) и «метод II» (сотрудничество, переговоры) в получении знания (Дж. Фрост, М. Остерло). Неявные знания как часть «практического интеллекта» и методы их оценки через решение типичных проблемных ситуаций (Р. Стернберг). Организационное обучение как постоянная трансформация явного знания в неявное и снова в явное (спираль). Условия, благоприятные для создания знания: намерение, автономия, созидательный хаос, избыточность, разнообразие. Модель создания знания SECI (И. Нонака, Х. Такеучи): социализация, экстернализация, комбинирование, интернализация.

От индивидуального научения и организационному. Процессы социального влияния. Теория центрального и периферического путей убеждения. Негативная связь количества уровней иерархии и научения. Научение руководителей: быстрое – ориентированное на принятие решений и изменение организации; медленное – ориентированное на точность. Социокогнитивный конфликт (В. Дуаз и Г. Мюньи) как средство организационного научения: несовпадение представлений, укорененность когнитивного противоречия в социальных отношениях. Потребность в когнитивном разнообразии. Управление научением через «социальную архитектуру» (И. Богенридер). Параметры проблемной ситуации. Социальная архитектура в условиях технической неопределенности (поиск новых способов решений) и целевой неопределенности (поиск новых задач).

Научение с «одной петлей» и с «двойной петлей» (К. Арджирис). Роль структурных пустот в получении избыточной информации (Р. Берт). Культурно-интерпретивистский подход к организационному научению (Д. Яноу): внимание к ситуационным значениям в ходе рабочих процессов.

## **Тема 9. Информационно-коммуникационные технологии в организационных коммуникациях**

Понятие информационного общества: сравнение и критический анализ подходов (Ф. Уэбстер). Многообразие опосредованных компьютерами коммуникационных и информационных систем. Сравнение коммуникаций

лицом к лицу и компьютерно-опосредованных коммуникаций по критерию ограничений (идентификация отправителя, необходимость знания адреса, избирательность, стоимость доступа, географическая близость, наличие фильтров, ограничение длины сообщения и др.), диапазону передаваемой информации (аналоговая/цифровая, звук и изображение, социальное присутствие и др.), характеру взаимодействия (синхронность, тип обратной связи, скорость ответа), особенностям сети (количество получателей, искажение при перегрузке, критическая масса пользователей).

Трудности формирования доверия и ограничения каналов и скорости коммуникации в компьютерно-опосредованной коммуникации. Теории выбора соответствующего канала коммуникации: Дуализм технологий в контексте теории структуризации Э. Гидденса: технологии и институты как продукты и следствия человеческой деятельности.

Структурирующее влияние технологий на организацию: принятие технологии, трансформация организации, институционализация технологии. Влияние организационной структуры на принятие коммуникационных и информационных технологий (жанры коммуникации, организационная культура, эффект социального присутствия, укоренение сетей коммуникации). Факторы взаимной трансформации организационной структуры и информационных технологий. Снижение иерархичности и перераспределение властных полномочий от руководителей к подчиненным, разрушение организационных границ за счет создания неформальных групп.

Дифференциация различных каналов коммуникации в организациях (коммуникация лицом к лицу, аудио- и видеоконференции, электронная почта) по критериям восприятия социального присутствия, социо-эмоционального содержания, возможности равноправного участия, конфликтности, удовлетворенности участников, эффективности и качества решений: экспериментальные данные.

**Учебно-методическая карта учебной дисциплины «Организационная коммуникация»  
Дневная форма получения образования**

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					Литература	Формы контроля знаний
		лекции	практические занятия	семинарские занятия	лабораторные занятия	управляемой самостоятельной работы студента		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>5 семестр</b>								
Тема 1	<p><i>Подходы к исследованию коммуникационных процессов в организациях</i></p> <p>1. Общая теория организации. Понятие организации. 2. Формирование классических теорий организации. 3. Теория научной организации труда (Ф. Тейлор и др.). 4. Теория управления (А. Файоль и др.). 5. Теория бюрократической организации М. Вебера.</p>	2					Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	
	<p><i>Подходы к исследованию коммуникационных процессов в организациях</i></p> <p>1. Теория человеческих отношений (М. Фоллет, Э. Мэйо и др.). 2. Поведенческая теория организации (Р. Лайкерт, Д. МакГрегор). 3. Теория ограниченной рациональности (Г. Саймон). 4. Теория Гласиера. 5. Организационная теория социальных систем (Д. Катц, Р. Канн и др.).</p>	2					Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	
	<p><i>Практическое занятие «Подходы к исследованию коммуникационных процессов в организациях»</i></p> <p>1. Общая теория организации. Понятие организации. 2. Формирование классических теорий организации.</p>		2				Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Устный опрос

	<p>3. Теория научной организации труда (Ф. Тейлор и др.).</p> <p>4. Теория управления (А. Файоль и др.).</p> <p>5. Теория бюрократической организации М. Вебера.</p>						
	<p><i>Практическое занятие «Подходы к исследованию коммуникационных процессов в организациях»</i></p> <p>1. Теория человеческих отношений (М. Фоллет, Э. Мэйо и др.).</p> <p>2. Поведенческая теория организации (Р. Лайкерг, Д. МакГрегор).</p> <p>3. Теория ограниченной рациональности (Г. Саймон).</p> <p>4. Теория Гласиер.</p> <p>5. Организационная теория социальных систем (Д. Катц, Р. Канн и др.).</p>	2				Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Устный опрос
Тема 2	<p><i>Организационная структура</i></p> <p>1. Понятие организационной структуры. Структурные переменные организации.</p> <p>2. Формальные и неформальные организации и роль в них коммуникации.</p> <p>3. Формальные и неформальные средства внутриорганизационной коммуникации.</p> <p>4. Разделение труда и информационно-коммуникационные процессы в организациях.</p>	2				Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	
	<p><i>Организационная структура</i></p> <p>1. Критерии сравнения организационных структур.</p> <p>2. Традиционные типы организационных структур (линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная, проектная, матричная) и роль в них коммуникативных процессов.</p> <p>3. Современные типы организационных структур (сетевая, адхократическая, многомерная, виртуальная, партисипативная, холократическая) и роль в них коммуникативных процессов.</p>				2	Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Отчет о выполнении раздела проекта
	<p><i>Практическое занятие «Организационная структура»</i></p>	2				Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Устный опрос

	<p>1. Понятие организационной структуры. Структурные переменные организации.</p> <p>2. Формальные и неформальные организации и роль в них коммуникации.</p> <p>3. Формальные и неформальные средства внутриорганизационной коммуникации.</p> <p>4. Разделение труда и информационно-коммуникационные процессы в организациях.</p>							
	<p><b>Практическое занятие «Организационная структура»</b></p> <p>1. Критерии сравнения организационных структур.</p> <p>2. Традиционные типы организационных структур (линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная, проектная, матричная) и роль в них коммуникативных процессов.</p> <p>3. Современные типы организационных структур (сетевая, адхократическая, многомерная, виртуальная, партисипативная, холократическая) и роль в них коммуникативных процессов.</p>					2	Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Тест
Тема 3	<p><b>Коммуникация в принятии решений в организации</b></p> <p>1. Понятие и основные характеристики процесса принятия решений.</p> <p>2. Основные модели принятия решений (классическая, поведенческая, интуитивная).</p> <p>3. Этапы и ход процесса принятия решений в организациях.</p> <p>4. Использование методов творческого поиска при принятии решений в организациях.</p>	2					Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	
	<p><b>Коммуникация в принятии решений в организации</b></p> <p>1. Нерациональность решений в обыденной жизни. Понятие эвристики.</p> <p>2. Эвристики доступности, репрезентативности, привязки (Д. Канеман, А. Тверски).</p> <p>3. Эвристики коллективных решений.</p>					2	Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Отчет о выполнении раздела проекта

	4. Роль меньшинства в принятии коллективных решений и феномен «мудрости толп» (Дж. Шуровьески).						
	<b>Практическое занятие «Коммуникация в принятии решений в организации»</b> 1. Понятие и основные характеристики процесса принятия решений. 2. Основные модели принятия решений (классическая, поведенческая, интуитивная). 3. Этапы и ход процесса принятия решений в организациях. 4. Использование методов творческого поиска при принятии решений в организациях.	2				Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Устный опрос
	<b>Практическое занятие «Коммуникация в принятии решений в организации»</b> 1. Нерациональность решений в обыденной жизни. Понятие эвристики. 2. Эвристики доступности, репрезентативности, привязки (Д. Канеман, А. Тверски). 3. Эвристики коллективных решений. 4. Роль меньшинства в принятии коллективных решений и феномен «мудрости толп» (Дж. Шуровьески).				2	Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Тест
Тема 4	<b>Сетевой подход в изучении организационных коммуникаций</b> 1. Открытие сетевой структуры межличностных отношений в исследованиях социальных наук. 2. Структура и типы социальных сетей. 3. Методы анализа социальных сетей в исследованиях организационных коммуникаций. 4. Механизмы образования социальных сетей в организациях.	2				Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	
	<b>Сетевой подход в изучении организационных коммуникаций</b> 1. Понятие социальных сетей. Внедрение в социальные науки методов анализа социальных сетей.					2	Осн.: 1-5 Доп.: 1-6

	<p>2. Методология исследования социальных сетей.</p> <p>3. Типы и механизмы формирования социальных сетей.</p> <p>4. Специфика и практическая значимость анализа социальных сетей в исследованиях организационных коммуникаций.</p>						
	<p><i>Практическое занятие «Сетевой подход в изучении организационных коммуникаций»</i></p> <p>1. Открытие сетевой структуры межличностных отношений в исследованиях социальных наук.</p> <p>2. Структура и типы социальных сетей.</p> <p>3. Методы анализа социальных сетей в исследованиях организационных коммуникаций.</p> <p>4. Механизмы образования социальных сетей в организациях.</p>				2	Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Тест
	<p><i>Практическое занятие «Сетевой подход в изучении организационных коммуникаций»</i></p> <p>1. Понятие социальных сетей. Внедрение в социальные науки методов анализа социальных сетей.</p> <p>2. Методология исследования социальных сетей.</p> <p>3. Типы и механизмы формирования социальных сетей.</p> <p>4. Специфика и практическая значимость анализа социальных сетей в исследованиях организационных коммуникаций.</p>	2				Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Устный опрос
Тема 5	<p><i>Власть и коммуникация в организации</i></p> <p>1. Классические определения власти. Основные понятия и источники власти в классических концепциях.</p> <p>2. Концепции «второго» и «третьего» лица власти (П. Бакрак, М. Баратц, С. Льюкс).</p> <p>3. Системные теории власти (Т. Парсонс, Х. Арентт, Н. Луман).</p> <p>4. Классификация видов организационной власти (Дж. Френч, Б. Рейвен).</p>				2	Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Отчет о выполнении раздела проекта

	5. Исследования организационной власти карнегианской группы.						
	<b>Власть и коммуникация в организации</b> 1. Интерпретативные теории организационной власти. 2. Критические теории организационной власти. Понятия идеологии и гегемонии. 3. Постмодернистские теории организационной власти. Концепция «паноптикона» М. Фуко.				2	Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Отчет о выполнении раздела проекта
	<b>Практическое занятие «Власть и коммуникация в организации»</b> 1. Классические определения власти. Основные понятия и источники власти в классических концепциях. 2. Концепции «второго» и «третьего» лица власти (П. Бакрак, М. Баратц, С. Льюкс). 3. Системные теории власти (Т. Парсонс, Х. Арендт, Н. Луман). 4. Классификация видов организационной власти (Дж. Френч, Б. Рейвен).				2	Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Устный опрос
	<b>Практическое занятие «Власть и коммуникация в организации»</b> 1. Интерпретативные теории организационной власти. 2. Критические теории организационной власти. Понятия идеологии и гегемонии. 3. Постмодернистские теории организационной власти. Концепция «паноптикона» М. Фуко.				2	Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Тест
Тема 6	<b>Роль коммуникации в организационной культуре</b> 1. Основные концепции культуры в социальной антропологии. 2. Предпосылки формирования традиции исследований организационной культуры. 3. Основные направления исследований организационной культуры: интегративное, дифференциальное, фрагментарное. 4. Функции, элементы	2				Осн.: 6-7 Доп.: 1-6	

	<p><b>Роль коммуникации в организационной культуре</b></p> <p>1. Исследования социально-психологического климата организации.</p> <p>2. Исследования организационной культуры как фактора эффективности (сильные и слабые культуры).</p> <p>3. Исследования организационной культуры как системы символов и текстов.</p> <p>4. Кросс-культурные исследования организационной культуры.</p> <p>5. Критические исследования организационной культуры.</p>					2		Отчет о выполнении раздела проекта
	<p><b>Практическое занятие «Роль коммуникации в организационной культуре»</b></p> <p>1. Основные концепции культуры в социальной антропологии.</p> <p>2. Предпосылки формирования традиции исследований организационной культуры.</p> <p>3. Основные направления исследований организационной культуры: интегративное, дифференциальное, фрагментарное.</p> <p>4. Функции, элементы</p>					2	Осн.: 6-7 Доп.: 1-6	Устный опрос
	<p><b>Практическое занятие «Роль коммуникации в организационной культуре»</b></p> <p>1. Исследования социально-психологического климата организации.</p> <p>2. Исследования организационной культуры как фактора эффективности (сильные и слабые культуры).</p> <p>3. Исследования организационной культуры как системы символов и текстов.</p> <p>4. Кросс-культурные исследования организационной культуры.</p> <p>5. Критические исследования организационной культуры.</p> <p>6. Университетская организационная культура</p>					2	Осн.: 6-7 Доп.: 1-6	Тест*
Тема 7	<b>Организационная идентичность</b>					2		Осн.: 6-7

<p>1. Организационная идентичность как форма социальной идентичности.</p> <p>2. «Жесткая» и «мягкая» концепции организационной идентичности.</p> <p>3. Структура организационной идентичности.</p> <p>4. Понятие организационной социализации (Б. Эшфорт, Ф. Маил). Различие между голографическими и идеографическими организациями (С. Альберт, Д. Уиттен).</p>						Доп.: 1-6	
<p><b>Организационная идентичность</b></p> <p>1. Методология исследований организационной идентичности в рамках «жесткой» концепции (Р. Ван Дик).</p> <p>2. Методология исследований организационной идентичности в рамках «жесткой» концепции (Дж. Харрисон).</p> <p>3. Опросники организационной идентификации и методика их анализа.</p>				2		Осн.: 6-7 Доп.: 1-6	Отчет о выполнении раздела проекта
<p><b>Практическое занятие «Организационная идентичность»</b></p> <p>1. Организационная идентичность как форма социальной идентичности.</p> <p>2. «Жесткая» и «мягкая» концепции организационной идентичности.</p> <p>3. Структура организационной идентичности.</p> <p>4. Понятие организационной социализации (Б. Эшфорт, Ф. Маил). Различие между голографическими и идеографическими организациями (С. Альберт, Д. Уиттен).</p>		2				Осн.: 6-7 Доп.: 1-6	Устный опрос
<p><b>Практическое занятие «Организационная идентичность»</b></p> <p>1. Методология исследований организационной идентичности в рамках «жесткой» концепции (Р. Ван Дик).</p> <p>2. Методология исследований организационной идентичности в рамках «жесткой» концепции (Дж. Харрисон).</p>				2		Осн.: 6-7 Доп.: 1-6	Тест

	3. Опросники организационной идентификации и методика их анализа.							
Тема 8	<b>Организационное научение</b> 1. Понятие организационного научения. 2. Теория когнитивного научения. 3. Социально-когнитивная теория. 4. Понятие и основные черты неявного знания. Методология исследования «практического интеллекта»	2					Осн.: 6-7 Доп.: 1-6	
	<b>Практическое занятие «Организационное научение»</b> 1. Понятие организационного научения. 2. Теория когнитивного научения. 3. Социально-когнитивная теория. 4. Понятие и основные черты неявного знания. Методология исследования «практического интеллекта»		2				Осн.: 6-7 Доп.: 1-6	Устный опрос
Тема 9	<b>Информационно-коммуникационные технологии в организационных коммуникациях</b> 1. Понятие информационного общества: сравнение и критический анализ подходов (Ф. Узбстер). 2. Сравнение коммуникаций лицом к лицу и компьютерно-опосредованных коммуникаций по критерию ограничений. 3. Трудности формирования доверия и ограничения каналов и скорости коммуникации в компьютерно-опосредованной коммуникации. 4. Дифференциация различных каналов коммуникации в организациях.	2					Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	
	<b>Информационно-коммуникационные технологии в организационных коммуникациях</b> 1. Сравнение личностных и компьютерных коммуникаций. 2. Проблема выбора каналов коммуникации в организациях. 3. Взаимосвязь развития информационных технологий и снижения					2	Осн.: 1-5 Доп.: 1-6	Отчет о выполнении раздела проекта

	уровня иерархичности организаций. 4. Дифференциация каналов коммуникации в организациях.						
	<i>Практическое занятие «Информационно-коммуникационные технологии в организационных коммуникациях»</i> 1. Понятие информационного общества: сравнение и критический анализ подходов (Ф. Уэбстер). 2. Сравнение коммуникаций лицом к лицу и компьютерно-опосредованных коммуникаций по критерию ограничений. 3. Трудности формирования доверия и ограничения каналов и скорости коммуникации в компьютерно-опосредованной коммуникации. 4. Дифференциация различных каналов коммуникации в организациях.		2			Осн.: 6-7 Доп.: 1-6	Тест*
	<i>Практическое занятие «Информационно-коммуникационные технологии в организационных коммуникациях»</i> 1. Сравнение личностных и компьютерных коммуникаций. 2. Проблема выбора каналов коммуникации в организациях. 3. Взаимосвязь развития информационных технологий и снижения уровня иерархичности организаций. 4. Дифференциация каналов коммуникации в организациях.				2	Осн.: 6-7 Доп.: 1-6	Защита проекта
<b>Итого</b>		<b>18</b>	<b>18</b>			<b>32</b>	

\*- мероприятия текущего контроля

## ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

### ЛИТЕРАТУРА

#### Основная:

1. Сидорская, И.В. Коммуникации в организации: учебное пособие / Белорусский государственный университет. - Минск: БГУ, 2015. – 141 с.
2. Горфинкель, В.Я. Коммуникации и корпоративное управление [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. Я. Горфинкель, В. С. Торопцов, В. А. Швандар. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 129 с. – Режим доступа: по подписке: URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685424>.
3. Шарков, Ф.И. Коммуникология. Основы теории коммуникации: учебник / Ф. И. Шарков. - 4-е издание. - Москва : Дашков и К, 2017. - 487 с.
4. Калачева, И.И. История и теория социальных коммуникаций : учебно-методический комплекс для студентов факультета философии и социальных наук, обучающихся по специальности 1-23 01 15 «Социальные коммуникации» / И. И. Калачева, О. Е. Дмитриева ; Белорусский государственный университет. - Минск : БГУ, 2016. - 206 с.
5. Адамьянц, Т.З. Социальные коммуникации : учебник для вузов / Т. З. Адамьянц. - 2 издание, переработанное и дополненное. - Москва : Юрайт, 2023. - 198 с.
6. Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Л. В. Згонник ; Л.В. Згонник. - Москва : Дашков и К°, 2020. - 232 с. : ил. - Режим доступа: по подписке: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963>.
7. Грошев, И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 536 с. – Режим доступа: по подписке: URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685520> (дата обращения: 22.11.2023).

#### Дополнительная:

1. Грушин, Б.А. Массовое сознание: Опыт определения и проблемы исследования / Б.А. Грушин. – М., Политиздат, 2004. – 368 с.
2. Сидорская, И.В. Теория коммуникации: учеб.- метод. комплекс для студ. фак. журналистики, обуч. по спец. 1-23 01 07-01 «Информация и коммуникация (технологии коммуникации)». - Минск: БГУ, 2008. - 162 с. Титаренко, Л.Г. Социология общественного мнения: Курс лекций / Л.Г. Титаренко. – 2-е изд., дополн. - Минск: РИВШ, 2021. - 426 с.
3. Особенности трансформации информационного поля Республики Беларусь в современных условиях: социологический анализ: монография / [авторы: И.И. Бузовский, А.Н. Карлюкевич, А.В. Посталовский, Д.Г. Ротман]. - Минск: Выш. шк., 2020. – 132 с.
4. Басенко, В. П. Организационное поведение [Электронный ресурс]:

*В.В. Луговая Е. В.*

учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов ; В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. - 2-е изд., стер. - Москва : Дашков и К°, 2020. - 381 с. : ил. - Режим доступа: по подписке: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112228>.

5. Политическая культура : учебное пособие / под общей редакцией Г.Л. Тульчинского. - Москва : Юрайт, 2021. - 323 с.
6. Кашкин, В.Б. Введение в теорию коммуникации : учебное пособие / В. Б. Кашкин. - 8 издание, стереотипное. - Москва : Флинта, 2022. - 224 с.

## **ТЕМАТИКА СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ**

### **Семинарское занятие № 1. Подходы к исследованию коммуникационных процессов в организациях.**

1. Понятие организации. Основные признаки организации.
2. Теория научной организации труда (Ф. Тейлор и др.).
3. Классическая теория управления (А. Файоль и др.).
4. Теория бюрократической организации М. Вебера.

### **Семинарское занятие № 2. Современные теории организации**

1. Роль теории человеческих отношений в эволюции организационных теорий.
2. Поведенческая теория организации (Р. Лайкерт, Д. МакГрегор).
3. Теория ограниченной рациональности (Г. Саймон).
4. Организационные теории социальных систем (Д. Катц, Р. Канн и др.).

### **Семинарское занятие № 3. Организационная структура.**

1. Понятие организационной структуры. Структурные переменные организации.
2. Формальные и неформальные средства внутриорганизационной коммуникации.
3. Вертикальная и горизонтальная дифференциация в связи с коммуникационными процессами в организации.
4. Специфика коммуникации в условиях департаментализации организационной структуры.
5. Общая характеристика классических и современных организационных структур.
6. Классические организационные структуры (линейно-функциональная, дивизиональная, матричная и др.).
7. Современные организационные структуры (сетевая, адхократическая, виртуальная и др.).

### **Семинарское занятие № 4. Коммуникация в принятии решений в организации.**

1. Понятие и ключевые модели принятия решений.
2. Этапы и методология принятия решений в организациях.
3. «Дерево решений» как аналитический инструмент принятия решений.
4. Методы творческого поиска при принятии решений.
5. Эвристики доступности, репрезентативности, привязки в принятии решений.
6. Субъективная вероятность и связанные с ней феномены принятия решений.
7. Эвристики коллективных решений.
8. Роль меньшинства при принятии коллективных решений.

### **Семинарское занятие № 5. Сетевой подход в изучении организационных коммуникаций.**

1. Понятие социальных сетей. Внедрение в социальные науки методов анализа социальных сетей.
2. Методология исследования социальных сетей.
3. Типы и механизмы формирования социальных сетей.
4. Специфика и практическая значимость анализа социальных сетей в исследованиях организационных коммуникаций.

### **Семинарское занятие № 6. Власть и коммуникация в организации.**

1. Классические и системные концепции власти.
2. Классификация видов организационной власти Дж. Френча и Б. Рейвена.
3. Организационные теории стратегических обстоятельства и зависимости отресурсов.
4. Интерпретативные теории организационной власти.
5. Критические и постмодернистские теории организационной власти.

### **Семинарское занятие № 7. Роль коммуникации в организационной культуре.**

1. Социально-антропологические концепции культуры и их роль в организационных исследованиях.
2. Предпосылки возникновения концепций организационной культуры в исследованиях организаций в 1920-1970-е гг.
3. Понятие и основные модели организационной культуры в современной науке.
4. Соотношение понятий «организационная культура» и «корпоративная культура».
5. Структура, функции и виды организационной культуры.

### **Семинарское занятие № 8. Организационная идентичность.**

1. Соотношение личностной и социальной идентичности в социально-психологических и социологических теориях.
2. Проблема определения организационной идентичности. Организационная идентичность и организационная идентификация.
3. Структура и типология организационной идентичности.
4. «Жесткая» и «мягкая» концепции в исследованиях организационной идентичности.
5. Роль количественных методов в изучении организационной идентичности.
6. Нарративные и дискурсивные методы в изучении организационной идентичности.
7. Опросники организационной идентификации.

### **Семинарское занятие № 9. Организационное научение.**

1. Понятие организационного научения.
2. Теория когнитивного научения.

3. Социально-когнитивная теория.
4. Понятие и основные черты неявного знания. Методология исследования «практического интеллекта».
5. Модель создания знания SECI (И. Нонака, Х. Такеучи).
6. Социокогнитивный конфликт как средство организационного научения.
7. Культурно-интерпретивистский подход к организационному научению.

**Семинарское занятие № 10. Информационно-коммуникационные технологии в организационных коммуникациях.**

1. Сравнение личностных и компьютерных коммуникаций.
2. Проблема выбора каналов коммуникации в организациях.
3. Взаимосвязь развития информационных технологий и снижения уровня иерархичности организаций.
4. Дифференциация каналов коммуникации в организациях.

## ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКЗАМЕНА

1. Определение организации. Основные понятия теории организации.
2. Типы организаций.
3. Основные исторические периоды в развитии теории организации и организационной коммуникации: общая характеристика.
4. Классические теории организации. Организационная коммуникация с точки зрения представителей школы научного управления (Ф. Тейлор, А. Файоль).
5. Классические теории организации. Школа человеческих отношений (Э. Мэйо, Ч. Барнард и др.).
6. Классические теории организации. Бюрократическая теория организации. Основные характеристики организации по М. Веберу.
7. Современные теории организации. Теория зависимости от ресурсов (Дж. Пфеффер и Г. Саланчик).
8. Современные теории организации. Институциональная теория (У. Пауэл, Р. Димаджио).
9. Современные теории организации. Теория социальных систем.
10. Понятие организационной структуры. Структурные переменные организации.
11. Разделение труда и информационно-коммуникационные процессы в организациях.
12. Типы организационных структур. Линейная и функциональная организационные структуры.
13. Типы организационных структур. Дивизионная и матричная организационные структуры.
14. Типы организационных структур. Сетевая и виртуальная организационные структуры.
15. Типы организационных структур. Эдхократическая и холократическая организационные структуры.
16. Особенности целей в социальных системах. Цель – ключевое понятие в анализе организации.
17. Виды целей в организации: общая характеристика.
18. Требования к целям организации.
19. Миссия организации.
20. Долгосрочные и краткосрочные цели организации.
21. Цели-задания, цели-ориентации и цели-системы.
22. Согласование целей-заданий и целей-ориентаций в процессе коммуникации в организации.
23. Формальная структура организации.
24. Неформальная структура и коммуникация в организации.
25. Взаимосвязь и взаимное влияние формальной и неформальной коммуникации в организации.
26. Организация как открытая система. Входы и выходы системы, обратная связь.

27. Внешняя среда организации: понятие, структура внешней среды организации.
28. Сложность как характеристика информационной внешней среды организации.
29. Турбулентность как характеристика информационной внешней среды организации.
30. Неопределенность внешней среды и содержание коммуникативных стратегий для ее преодоления.
31. Формирование сетевого подхода в социальных науках.
32. Анализ социальных сетей: элементы, характеристики, эмпирическое исследование социальных сетей.
33. Определение коммуникационной сети организации.
34. Уровни коммуникационной сети организации: уровень индивида, уровень группы, сети организации в целом, межорганизационные сети.
35. Основные характеристики коммуникационной среды организации. Размер и плотность коммуникационной сети.
36. Основные характеристики коммуникационной среды организации. Меры центральности в сети: центральность по степени, центральность по близости, центральность по посредничеству.
37. Нововведения в организации как коммуникационный процесс.
38. Диффузия инноваций. Теория диффузии инноваций (по Дж. Роджерсу).
39. Типы потребителей с точки зрения чувствительности к инновациям. Психологическая характеристика пяти типов потребителей инновационного продукта.
40. Организационная культура: общая характеристика.
41. Основные направления в исследованиях организационной культуры: интегративное, дифференциальное, фрагментарное.
42. Основные элементы, функции и типы организационной культуры.
43. Понятие и структура организационной идентичности.
44. Принятие решений в организации. Основные этапы в процессе принятия решения.

## ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

При изучении учебной дисциплины «Организационная коммуникация» используются следующие формы самостоятельной работы:

- углубленное изучение отдельных тем учебной дисциплины
- подготовка докладов/рефератов по индивидуальным темам
- подготовка к опросам
- подготовка к контрольным точкам.

### Содержание самостоятельной работы студентов (дневная форма получения образования)

Вид самостоятельной работы	Тематическое содержание и используемые источники	К-во часов
<i>Углубленное изучение отдельных тем учебной дисциплины</i>	Тема 1. Подходы к исследованию коммуникационных процессов в организациях Осн.: 1-7 Доп.: 1-6	2
	Тема 2. Организационная структура Осн.: 1-7 Доп.: 1-6	2
	Тема 3. Коммуникация в принятии решений в организации Осн.: 1-7 Доп.: 1-6	2
	Тема 4. Сетевой подход в изучении организационных коммуникаций Осн.: 1-7 Доп.: 1-6	2
	Тема 5. Власть и коммуникация в организации Осн.: 1-7 Доп.: 1-6	2
	Тема 6. Роль коммуникации в организационной культуре Осн.: 1-7 Доп.: 1-6	2
	Тема 7. Организационная идентичность Осн.: 1-7 Доп.: 1-6	2
	Тема 9. Информационно-коммуникационные технологии в организационных коммуникациях Осн.: 1-7 Доп.: 1-6	2
	<b>Подготовка к контрольным</b>	<b>Контрольная точка № 1. Темы 1-4</b> Осн.: 1-7 Доп.: 1-6

<b>точкам</b>	<b>Контрольная точка № 2. Темы 5-9</b> Осн.: 1-7 Доп.: 1-6	<b>2</b>
<b>Подготовка к экзамену</b>		<b>20</b>
<b>Итого</b>		<b>40</b>

## КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА УСВОЕНИЯ ЗНАНИЙ

Требования к обучающемуся при прохождении промежуточной аттестации основаны на Положении о рейтинговой системе оценки знаний и компетенций студентов, утвержденного приказом № 294 от 06.06.2014.

Для оценки достижений студентов используется следующий диагностический инструментарий:

- устный опрос;
- тест;
- проект;
- экзамен.

Диагностика качества усвоения знаний проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации. Количество, содержание и форма мероприятий текущего контроля отражены в учебно-методической карте.

Отметки, полученные студентом в ходе выполнения текущего контроля, выставляются по десятибалльной шкале и фиксируются в журнале преподавателя.

Для студента, пропустившего мероприятие текущего контроля по уважительной причине, кафедрой устанавливаются дополнительные сроки.

Результат текущего контроля за семестр оценивается отметкой в баллах по десятибалльной шкале и выводится исходя из отметок, выставленных в ходе проведения мероприятий текущего контроля в течение семестра по следующей формуле:

$$\Pi = \frac{a_1 + a_2 + \dots + a_n}{n}$$

где  $a$  - отметки за тесты, устные ответы и выполнение проектного задания;  $n$  – количество заданий.

Данная отметка также учитывает результаты участия студента в научно-практических мероприятиях, учебно-исследовательской, научно-исследовательской работе студентов (конференциях, семинарах, олимпиадах, конкурсах, научных кружках и т.п.) по профилю дисциплины и может быть повышена до 10 баллов при достижении значимых результатов в этой работе.

Экзамен по дисциплине проводится в соответствии с Правилами аттестации.

Итоговая экзаменационная оценка по дисциплине рассчитывается на основе результата текущего контроля и отметки, полученной студентом за ответ по билету на экзамене с учетом весового коэффициента, и определяется по формуле:

$$\text{ИЭ} = k \cdot \Pi + (1-k) \cdot \text{Э}$$

где

ИЭ - итоговая экзаменационная оценка по учебной дисциплине;

П - результат текущего контроля за семестр,

Э - отметка по десятибалльной шкале, полученная студентом за устный/письменный ответ по экзаменационному билету (экзаменационный билет включает два вопроса),

к - весовой коэффициент текущего контроля. Весовой коэффициент текущего контроля устанавливает вклад отметок, полученных в ходе текущего контроля в течение семестра в итоговую экзаменационную отметку, и принимает значение 0,5.

Соответственно, расчет итоговой отметки осуществляется по формуле:


$$\text{ИЭ} = 0,5 * \text{П} + (1 - 0,5) * \text{Э}$$

Положительной является отметка не ниже 4 баллов.

**ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ  
С ДРУГИМИ УЧЕБНЫМИ ДИСЦИПЛИНАМИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

Название учебной дисциплины, изучение с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
1	2	3	4
Управление рисковыми и кризисными коммуникациями	Социальных коммуникаций	нет	
Социальная политика	Социальных коммуникаций	нет	

Зав. кафедрой социальных коммуникаций

 /С.О. Шидловский