

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Сетевые коммуникации в управлении

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 Сетевые коммуникации в управлении относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

| Формируемые компетенции<br>(код, содержание компетенции)   | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции  |  | Наименование оценочного средства   |   |
|--|--|--|------------------------------------|---|
|  | Индикатор достижения компетенции<br>(код, содержание индикатора)   | Результаты обучения по дисциплине  | Для текущего контроля успеваемости | Для промежуточной аттестации            |
| ДПК-4: Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании | ДПК-4.1: Изучает и оценивает культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности, использует это в практической работе с персоналом.<br>ДПК-4.2: Выполняет социальную работу с персоналом по формированию культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации.<br>ДПК-4.3: Разрабатывает и реализует программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей. | ДПК-4.1:<br>Способен изучать и оценивать культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности, использовать это в практической работе с персоналом.<br><br>ДПК-4.2:<br>Способен выполнять социальную работу с персоналом по формированию культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации.<br><br>ДПК-4.3:<br>Способен разрабатывать и реализовывать программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей. | Задания                            | Зачёт:<br>Задания<br>Доклад-презентация |

## 3. Структура и содержание дисциплины

### 3.1 Трудоемкость дисциплины

|                          |       |
|--------------------------|-------|
|                          | очная |
| Общая трудоемкость, з.е. | 2     |

|  |                          |
|--|--------------------------|
| <b>Часов по учебному плану</b>   | <b>72</b>                |
| в том числе  |                          |
| <b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>                           |                          |
| - занятия лекционного типа   | <b>0</b>                 |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | <b>16</b>                |
| - КСР  | <b>1</b>                 |
| <b>самостоятельная работа</b>  | <b>55</b>                |
| <b>Промежуточная аттестация</b>  | <b>0</b><br><b>зачёт</b> |

### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

| Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины   | Всего (часы) | в том числе  |  |             |   |
|---|--------------|--|--|-------------|---|
|   |              | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них |  |             | Самостоятельная работа обучающегося, часы |
|   |              | Занятия лекционного типа   | Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы | Всего       |   |
|   | о<br>ф<br>о  | о<br>ф<br>о  | о<br>ф<br>о  | о<br>ф<br>о | о<br>ф<br>о                               |
| Тема 1. Сущность, понятие, виды коммуникаций. Интернет коммуникации   | 8            |  | 2  | 2           | 6   |
| Тема 2. Коммуникационные сети и их разновидности. Особенности коммуникационных сетей в организации.. Коммуникационные барьеры                     | 9            |  | 2  | 2           | 7   |
| Тема 3. Социальные связи, социальные сети, блоги, социальное сообщество. Социальное конструирование   | 9            |  | 2  | 2           | 7   |
| Тема 4. Методы управления сетевыми коммуникациями. Электронные социальные сети.   | 9            |  | 2  | 2           | 7   |
| Тема 5. Сетевые коммуникации: этика и нормы поведения, технологии управления имиджем. Особенности сетевых взаимодействий экономических субъектов. | 9            |  | 2  | 2           | 7   |
| Тема 6. Визуализация в сетевых коммуникациях. Презентация данных.   | 9            |  | 2  | 2           | 7   |
| Тема 7. Интранет в построении корпоративной культуры  | 9            |  | 2  | 2           | 7   |
| Тема 8. Компьютерные игры в управлении.   | 9            |  | 2  | 2           | 7   |
| Аттестация  | 0            |  |  |             |   |
| КСР   | 1            |  |  | 1           |   |
| Итого   | 72           | 0  | 16   | 17          | 55  |

### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Сетевые коммуникации: новая реальность управления <https://cyberleninka.ru/article/n/setevye-kommunikatsii-novaya-realnost-upravleniya/viewer>

СОЦИАЛЬНАЯ КОММУНИКАЦИЯ КАК ОСНОВАНИЕ КАТЕГОРИАЛЬНОЙ  
ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

[https://vestnik.vogu35.ru/docs/2017/4/vestnik\\_vogu\\_4\\_2017\\_str42-48.pdf](https://vestnik.vogu35.ru/docs/2017/4/vestnik_vogu_4_2017_str42-48.pdf)

Феномен сетевой коммуникации – новый вид человеческих отношений или иллюзия интерперсональной связи?

<https://www.socionauki.ru/journal/articles/129566/?ysclid=lkqqgdq68d238449869>

Интернет-коммуникации: новые типы и уровни общения <https://sales-generator.ru/blog/internet-kommunikatsii/?ysclid=lkqqiqcfnf545301107>

СЕТЕВАЯ КОММУНИКАЦИЯ: НОВЫЕ ФОРМАТЫ ДЛЯ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОДВИГАЮЩИХ КОММУНИКАЦИЙ Материалы Международного научного форума

<https://hum.spbstu.ru/userfiles/files/pdf/2664-setevaya-kommunikatsiya.pdf?ysclid=lkqqk8fguh909523248>

## **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

### **5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

#### **5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-4**

1. Определить корпоративную культуру ННГУ, используя модель Денисона. Соответствуют ли полученные результаты миссии компании.

2. Подготовить проблемное совещание.

Действенность совещания должна восприниматься в качестве этической нормы работы в коллективе, существенным актом внимания и уважительного отношения к сотрудникам со стороны организаторов совещания, которые, в свою очередь, должны: четко определить целевую направленность и предмет совещания; выбрать его оптимальный регламент (причем в данном случае понятие "регламент" можно трактовать достаточно широко, включая тематику, время, состав участников совещания и ответственных за его проведение); не сводить совещание к решению частных вопросов, которые можно решить "в рабочем порядке". До совещания необходимо проработать вопросы в зависимости от условий (примерные вопросы)

1. Требуется ли вообще проводить совещание?

2. Какая есть возможность заменить совещание?

3. Должен ли я лично принимать в нем участие?

4. Возможно ли сведение моего участия до минимума?

5. Что сделать, чтобы сократить число участников до минимума?

6. Удобно ли выбрано время?

7. Закрыто ли для посторонних помещение?

8. Имеются ли все необходимые для проведения совещания материалы?

9. Как лучше рассадить участников совещания и какие приемы создания творческой атмосферы использовать?

10. Подготовить документальное отображение решений, принятых в процессе коллегиального обсуждения основных проблем фирмы.

## Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

| Оценка     | Критерии оценивания   |
|------------|---|
| зачтено    | Работа, направленная на формирование компетенции, студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего.                           |
| не зачтено | Работа, направленная на формирование компетенции, студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений |

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

| Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций) | плохо   | неудовлетворительно  | удовлетворительно  | хорошо  | очень хорошо   | отлично  | превосходно  |
|--|---|--|--|---|--|--|--|
|  | не зачтено  |  |  | зачтено   |  |  |  |
| <u>Знания</u>  | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки                          | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок   | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок   | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок                              | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.   | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.   |
| <u>Умения</u>  | Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа              | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки | Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |

|               |  |   |  |  |  |  |   |
|---------------|--|---|--|--|--|--|---|
|               |  |   |  |  |  | объеме   |   |
| <u>Навыки</u> | Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов | Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов | Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач |

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

| Оценка     |                     | Уровень подготовки   |
|------------|---------------------|--|
| зачтено    | превосходно         | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой |
|            | отлично             | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».  |
|            | очень хорошо        | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»  |
|            | хорошо              | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».   |
|            | удовлетворительно   | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»                                     |
| не зачтено | неудовлетворительно | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».   |
|            | плохо               | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»  |

## 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

## Оценочное средство - Задания

### Зачёт

#### Критерии оценивания (Задания - Зачёт)

| Оценка     | Критерии оценивания   |
|------------|---|
| зачтено    | Компетенция в содержании, соответствующем дисциплине, в целом сформирована. Большинство заданий к промежуточной аттестации для определения форсированности компетенции выполнены. Знания в ответах на большинство вопросов соответствуют требуемому объёму, понимание в целом неверное. Умения и владения в целом продемонстрированы. |
| не зачтено | Компетенция в содержании, соответствующем дисциплине, не сформирована. Большинство заданий к промежуточной аттестации для определения форсированности компетенции не выполнены. Знания в ответах на вопросы незначительные. Умения и владения не продемонстрированы.  |

#### Типовые задания (Задания - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-4 (Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании)

1. Есть ли универсальные тактики борьбы с негативом в интернете? Могли бы привести собственный пример, когда Вы наблюдали эффективное противодействие негативу в сетевом обществе?
2. Каким образом можно составить собственное критическое мнение о руководителе организации.
3. Провести SWOT анализ сайта любой организации.
4. Возможности битрикс 24 в построении внутренних коммуникаций в организации.
5. Особенности коммуникаций с удаленными сотрудниками
6. Дистанционные коммуникации: традиционные формы коммуникации и коммуникации с применением IT-технологий.
7. Деловая коммуникация в компьютерных сетях.
8. Профессиональные сетевые сообщества.
9. Специфика электронных переговоров, конференций, вебинаров.
10. Раскрыть содержание деловой коммуникации в агентных и человеко-агентных системах.
11. Особенности деловой коммуникации в сетях мобильной связи.
12. Особенности коммуницирования в Интернет.
13. Охарактеризовать поиск информации по адресу. Служба WorldWideWeb(WWW).
14. Цифровой этикет.
15. Определить тип коммуникационной сети в своей учебной группе.

## Оценочное средство - Доклад-презентация

### Зачёт

#### Критерии оценивания (Доклад-презентация - Зачёт)

| Оценка     | Критерии оценивания   |
|------------|---|
| зачтено    | Компетенция в содержании, соответствующем дисциплине, в целом сформирована. Большинство заданий к промежуточной аттестации для определения форсированности компетенции выполнены. Знания в ответах на большинство вопросов соответствуют требуемому объёму, понимание в целом неверное. Умения и владения в целом продемонстрированы. |
| не зачтено | Компетенция в содержании, соответствующем дисциплине, не сформирована. Большинство заданий к промежуточной аттестации для определения форсированности компетенции не выполнены. Знания в ответах на вопросы незначительные. Умения и владения не продемонстрированы.  |

**Типовые задания (Доклад-презентация - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-4 (Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании)**

1. Сетевое сообщество. Условия необходимы для его формирования
2. Отличия сетевого сообщества, созданного внешними силами, от сетевого сообщества образовавшегося стихийно.
3. Виртуальные личности и боты. Типы их действий и противодействий в социальной сети.
4. Сущностное отличие официального сайта организации (бренда) от официальных аккаунтов в социальных сетях и мессенджерах.
5. Особенности мессенджера «Telegram», чем он привлекает представителей СМИ.

#### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

Основная литература:

1. Владимирова Татьяна Николаевна. Риски интернет-коммуникации детей и молодежи : Учебное пособие / Московский педагогический государственный университет. - Москва : Московский педагогический государственный университет, 2019. - 80 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-4263-0723-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=769567&idb=0>.
2. Лапшин А. В. Коммуникации в управлении человеческими ресурсами / Лапшин А. В., Гончарова Н. В. - Нижний Новгород : ВГУВТ, 2014. - 100 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ВГУВТ - Инженерно-технические науки., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=714101&idb=0>.
3. Сэрра Эллисон. Кибербезопасность: правила игры : Как руководители и сотрудники влияют на культуру безопасности в компании : Практическое пособие. - Москва : Альпина ПРО, 2022. - 189 с. - Дополнительное образование взрослых. - ISBN 978-5-907470-58-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=836574&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Казаков Сергей Петрович. Использование онлайн социальных медиа и интернет-ресурсов для определения уровня клиентской удовлетворённости в сфере гостеприимства : Статья / Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". - Москва :



Издательский Центр РИОР, 2016. - 13 с., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=597662&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

MS Microsoft Office Word,

MS Microsoft Office PowerPoint.

Информационная правовая система «Консультант плюс» <http://www.consultant.ru>

Информационно-правовой портал Гарант <http://www.garant.ru>

Научная электронная библиотека eLibrary.ru

Портал государственных услуг <http://www.gosuslugi.ru>

Вебинарная платформа Webinar.ru

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Кузнецова Наталия Михайловна.

Заведующий кафедрой: Голубин Роман Викторович, кандидат исторических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.