

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО РГГУ)

Социологический факультет

Кафедра политической социологии и социальных технологий

Социальные технологии в сфере управления человеческими ресурсами

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки

39.04.01 – «Социология»

Направленность

«Управленческое консультирование и социальные технологии»

Уровень квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очно-заочная

РПД адаптирована для лиц

с ограниченными возможностями

здоровья и инвалидов

Москва – 2019

Рабочая программа дисциплины

«Социальные технологии в сфере управления человеческими ресурсами»

Составители:

Доктор соц. наук, профессор В.В. Щербина, кандидат соц. наук, доцент А.А. Почестнев

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

Политической социологии и социальных технологий

№ 01 от 29.08. 2019 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

Цель и задачи дисциплины «Социальные технологии в сфере управления человеческими ресурсами»

Цель дисциплины - подготовить специалиста, обладающего знаниями, навыками использования социальных технологий в практике управления человеческими ресурсами и создания новых диагностических социальных технологий.

Задачи дисциплины:

- ознакомить магистранта с существующими сегодня представлениями, теоретическими моделями и типами социальной диагностики (СД), социальных технологий (СТ), с диагностическими социальными технологиями (ДСТ), в том числе и ДСТ в сфере управления человеческими ресурсами (УЧР).
- выработать у магистранта понимание специфики функций, структуры и продукта ДСТ по сравнению с программами любых социальных исследований.
- выработать у магистранта представление о том, что ДСТ могут и должны рассматриваться в управлении человеческими ресурсами как инструмент подготовки проектов, обоснованных управленческих решений.
- научить магистранта адекватно пользоваться различными типами ДСТ при решении разнородных типовых задач в сфере управления человеческими ресурсами.
- ознакомить магистранта с разными методологиями, используемыми при разработке разных типов ДСТ и научить определять их достоинства и недостатки.
- обобщить опыт использования ДСТ в практике УЧР.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПКУ-1 Способен использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научно-прикладных исследований, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности.	ПКУ-1.2. Составляет прогнозы, планы, проекты, определяет цели и стратегии социального развития организаций	Знать: назначение и структуру социальных диагностических технологий, их отличия от социологических исследований; основные этапы диагностики. Уметь: использовать некоторые социальные диагностические технологии в сфере УЧР. Владеть: методами оценки состояния социального объекта.
	ПКУ-1.3. осуществляет консультирование руководства организаций по вопросам разработки управленческих решений в целях оптимизации деятельности организационных структур	Знать: варианты способов задания должного состояния социальных объектов. Уметь: принимать решения о внесении изменений в состояние функционирования социального объекта для решения задачи рационального использования наличных социальных ресурсов Владеть: навыками оценки отклонения состояния социального объекта от нормы

		и выявления патологических состояний социального объекта.
--	--	---

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Социальные технологии в сфере управления человеческими ресурсами» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений ОП ВО.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Современные социологические теории», «Современные методы социологических исследований», «Социологические концепции управления организационным развитием», «Социальные теории организации и организационного поведения».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Теоретические основы и практика управленческого консультирования», «Менеджмент в сфере развития персонала», «Технология моделирования и проектирования социальных процессов».

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 40 ч., самостоятельная работа обучающихся 86 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			Контактная						
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		
1	Раздел 1. Специфика, условия возникновения и уровень осмысления социальных технологий	3	4	4				15	Обсуждение научных статей
2	Раздел 2. Функции, структура и версии социальных технологий	3	6	6				15	Аналитические задания, опрос и оценка результатов
3	Раздел 3. Типы традиционных социолого-диагностических технологий, используемых в управлении человеческими ресурсами.	3	4	6				15	Аналитические задания, опрос и оценка результатов
4	Раздел 4. Типы социолого-диагностических технологий УЧР, созданные в рамках селекционно-популяционной методологии.	3	4	6				15	Аналитические задания, опрос и оценка результатов
5	Промежуточная аттестация - Экзамен	3					18	26	Итоговая контрольная работа и собеседование
6	Итого		18	22				86	ВСЕГО: 144

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
	Раздел 1. Специфика, условия возникновения и уровень осмысления социальных технологий	<p>Тема 1. Предмет, статус и проблематика изучаемой дисциплины. Критерии и уровни развитости науки и ее проекции на социолого-управленческую сферу. Статус, содержание и уровни развитости социологии управления. Специфика и взаимосвязь фундаментальной науки, прикладной науки, преобразующей практики. Прикладная наука как сфера разработки, а преобразующая и корректирующая управленческая практика, как сфера применения социальных технологий.</p> <p>Тема 2. Условия возникновения социолого-диагностических средств в нашей стране и уровень осмысления их специфики на этапе становления. Развитие заводской социологии, управленческого консультирования и менеджмента в сфере УЧР, как основание для развития технологизированных средств фиксации состояния социальных объектов. Развитие социального планирования на предприятиях как стимулятор проходящих процессов. Технологизация процедур оценки состояния объектов и введение представлений об ориентирах изменений. Направления трансформации исследовательских средств в диагностические. Создание социальных технологий в сфере УЧР.</p> <p>Тема 3. Версии теоретических представлений о специфике социальных технологий у Г.С. Батыгина, И.Ф. Девятко и А.И. Пригожина, В.В. Щербины. Версии и типы трактовки термина социальные технологии (СТ). Представление о социальных технологиях диагностики и социальной технологии реализации. Три версии понимания термина «диагностика» в социологии: социальная диагностика как процедура опознания ненаблюдаемых свойств через наблюдаемое поведение, социальная диагностика как процедура выявления симптомов социальной патологии объекта, диагностика как процедура определение степени рассогласования между реальным и желательным состоянием объекта. Представление о социальной диагностике как о специфическом типе средств получения информации об объекте. Социологическая специфика социальной диагностики. Социальная диагностика как социальная технология. Социальная диагностика и социоинженерная деятельность.</p>
	Раздел 2. Функции, структура и версии социальных технологий	<p>Тема 4. Признаки и функции, сфера применения и структура социальных технологий.</p> <p>Социально-диагностические технологии как элемент подготовки информации в системе принятия управленческих решений. Социально-диагностические технологии и прогнозирование поведения объекта. Сходство и различие диагностики с процедурой исследования. Уровни технологизации процедур. Социально-диагностическая технология как совокупность трех блоков: а) блока описания</p>

		<p>реального состояния; б) блока задания должного; в) блока соотнесения должного и реального состояния.</p> <p>Тема 5. Блок описания реального состояния объекта. Различия в типах диагностируемых объектов, степени технологизации процедур, источниках информации, типах решаемых задач, характеристиках получаемой информации, методических и методологических основаниях. Характеристики блока. Предметный и проблемный подход описания состояния диагностируемых объектов.</p> <p>Тема 6. Блок задания должного состояния и блок определения рассогласования реального состояния объекта и должного. Обоснование необходимости выделения в социально-диагностических технологиях блока задания должного. Представления о должном состоянии, норме, ориентирах изменения. Две базовые дихотомии необходимые для формирования показателя должного: а) построение ориентира в дихотомии – ценностные ориентиры или научно обоснованные ориентиры; б) нормативная и ситуационная логика задания должного. Типология блоков соотнесения реального состояния объекта с должным.</p>
	<p>Раздел 3. Типы традиционных социолого-диагностических технологий, используемых в управлении человеческими ресурсами.</p>	<p>Тема 7. Социальные технологии оценки состояния отдельного сотрудника в организации.</p> <p>Задачи диагностики сотрудника. Диагностические методики, используемые в рамках аттестации работника. Теория черт и методики балльной оценки деловых и личностных качеств работников. Различия в наборе квалификаторов и субъектах оценки. Трехуровневая модель балльной оценки работника. Методики ГОЛ и 360 градусов (Годунов и Емшин, Гороховский, Меньшиков). Модифицированная двухуровневая методика Тарасова. Методика Чугуновой. Типичные черты и проблемы этих методик. Альтернативная версия оценки работников. Методики оценки связанные с техникой деловых игр (Митирько, Тарасов и др.). Тип диагностических методик, используемых для отбора кандидата на должность. Специфика методики Чугуновой.</p> <p>Тема 8. Средства диагностики состояния целевых групп. Теоретико-методологические основания для конструирования диагностических методик работы с целевыми группами. Разработки социальных психологов и представителей социологии малых групп. Создание концептуальных схем и новых методов. Диагностические методики отечественных социологов Неймера и Щербины.</p> <p>Тема 9. Социально-диагностические технологии, направленные на диагностику организаций. Традиционные методики диагностики организаций, созданные под задачи структурных изменений. Методика диагностики организации Пригожина, диагностическая методика Щербины, использованная для решения задач структурных изменений в организации.</p>
	<p>Раздел 4. Типы социолого-диагностических</p>	<p>Тема 10. Социально-диагностические технологии, созданные в селекционно-популяционной логике.</p> <p>Представление о социальной популяции, формировании</p>

	<p>технологий УЧР, созданные в рамках селекционно-популяционной методологии.</p>	<p>социокультурного репертуара, наличии единых правил игры, принципах естественного отбора. Общие принципы диагностики в селекционно-популяционной методологии. Использование принципа построения ситуативного норматива. Селекционно-популяционные методики, созданные для диагностики сотрудников в организации. Построение модели оптимального линейного руководителя в методике оценки деловых и личностных качеств В.В. Щербины. Использование тех же принципов в методике отбора линейных руководителей В.В. Щербины.</p> <p>Тема 11. Селекционно-популяционные социально-диагностические технологии, направленные на диагностику целевых групп и организаций. Использование принципов селекционно-популяционного подхода в рамках диагностики целевых групп. Логика построения исходных концептуальных схем. Принципы построения ситуативного норматива. Логика построения исходных концептуальных схем. Принципы моделирования ситуативного норматива. Разбор концептуальной схемы и методических приемов технологии организационного развития В.В. Щербины. Применение их для определения ориентиров развития строительных организаций. Разбор концептуальной схемы и методических приемов, используемых В.В. Щербиной, для диагностики первичного производственного коллектива.</p>
--	--	---

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии

В каждом разделе лекционные занятия проводятся в виде: традиционных лекций и лекций-дискуссий, с разбором конкретных ситуаций, с использованием ПК и демонстрационной техники (проектора). Семинарские занятия проводятся в виде обсуждения аналитических заданий (докладов), разбора диагностических социальных технологий, письменных работ. Самостоятельная работа студентов включает изучение основных концепций, используемых для построения диагностических социальных технологий, технологий рекомендованных авторов и анализ их применения в собственном диссертационном исследовании. В процессе работы предполагается консультирование с преподавателем, в том числе и посредством электронной почты.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- доклад	10 баллов	10 баллов
- участие в дискуссии на семинаре	5 баллов	10 баллов
- контрольная работа (темы 1-3)	10 баллов	10 баллов
- контрольная работа (темы 4-6)	10 баллов	10 баллов
- контрольная работа (темы 7-11)	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация (экзамен)	50 баллов	50 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

В ходе изучения дисциплины «Социальные технологии в сфере управления человеческими ресурсами» предполагается использование как текущего, так и итогового контроля. Текущий контроль осуществляется в следующих формах: три контрольных работы, которые пишутся по окончанию наиболее важных разделов лекционных занятий; самостоятельная аналитическая работа с диагностическими методиками и их презентация (доклад). В качестве форм итогового контроля выступает письменная экзаменационная работа и собеседование.

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	Отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	Хорошо		C
56 – 67	Удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	Неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине¹

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной</p>

¹ Могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Примерный перечень вопросов для контрольных работ (1 вариант)

Формируемые компетенции ПКУ 1.2, ПКУ 1.3.

1. Условия, причины, логика, ориентиры формирования и развития социальных технологий в РФ.
2. Представление о социально-диагностических технологиях, созданных в рамках академической социологии (Г.С. Батыгин, И.Ф. Девятко).
3. Представление о социально-диагностических технологиях, созданных в рамках консультативной деятельности (А.И. Пригожин, В.Ш. Раппопорт).
4. Патодиагностический подход к диагностике организаций А.И. Пригожина.
5. Представление о социально-диагностических технологиях, созданных в рамках деятельности заводских социологов (В.В. Щербина).
6. Специфика диагностики по сравнению со средствами получения информации, созданными в рамках академической науки.
7. Социологическая специфика социально-диагностических технологий.
8. Социально-диагностическая технология как тип социальных технологий.
9. Требования к социально-диагностическим технологиям в системе разных версий социальной инженерии.
10. Социально-диагностические технологии в системе управленческих решений.
11. Объекты социологической диагностики в управлении человеческими ресурсами.
12. Структура и функции социально-диагностических технологий.
13. Блок описание реального состояния социального объекта.
14. Основания типологии социально-диагностических технологий.

15. Блок описание реального состояния социального объекта. Предметный подход.
16. Блок описание реального состояния социального объекта. Проблемный подход.
17. Блок задания должного состояния. Представление о должном состоянии социального объекта (логика задания должного).
18. Блок соотнесения реального и должного состояния. Типология подходов.
19. Традиционные диагностические методики, направленные на решение задачи аттестации кадров управления. Методики ГОЛ, СААРС, 360 градусов и др. (Л. (Меньшиков, В. Гороховский, В. Тарасов и др.).
20. Традиционные диагностические методики, направленные на решение задачи отбора руководителей. Методики опирающиеся на использование психологических тестов (Чугунова) и методики опирающиеся на технику деловых игр (Тарасов).
21. Примеры психологических тестов, используемых в социально-диагностических технологиях.
22. Примеры деловых игр, применяемых в социально-диагностических технологиях.
23. Традиционные диагностические методики, направленные на решение задачи формирования первичных производственных коллективов (В.В. Щербина) и изменения их состава (Ю.Л. Неймер).
24. Традиционные диагностические методики, направленные на диагностику коллектива с целью снижения текучести кадров и социально-психологической адаптации коллектива (В.И. Герчиков, А.К. Зайцев, В.С. Шуванов и др.).
25. Традиционные диагностические методики, созданные в рамках проблемного подхода и направленные на задачи формирования и реорганизации деятельности организации (Пригожин А.И.).
26. Традиционные диагностические методики, направленные на диагностику организации и созданные под задачи организационного развития (технология В.В. Щербины).
27. Социолого-диагностические методики, созданные в рамках селекционно-популяционного подхода. Специфика теоретико-методологических оснований.
28. Социолого-диагностические методики селекционно-популяционной методологии, созданные для решения задачи организационного развития (Методика Щербины).
29. Социолого-диагностические методики, созданные в рамках селекционно-популяционного подхода, направленные на диагностику малой целевой группы для решения задачи изменения состава коллектива (Методика Щербины).
30. Социолого-диагностические методики, созданные в рамках селекционно-популяционного подхода, направленные на диагностику линейного руководителя, с целью оценки эффективности управленческих кадров (Методика Щербины).
31. Социолого-диагностические методики, созданные в рамках селекционно-популяционного подхода, направленные на диагностику кандидата на должность с целью отбора специалиста (Методика Щербины).

Примерный перечень вопросов для контрольных работ (2 вариант).

Формируемые компетенции ПКУ 1.2, ПКУ 1.3.

1. Что такое социальные технологии и чем они отличаются от социальных практик.
2. Типология социальных технологий.
3. В чем состоит социальная специфика социальных технологий.
4. Указать сферы применения социальных технологий.
5. Дать определение диагностики, связав ее итоги с подготовкой проектов решений.
6. Определить в чем состоит социальная специфика социально-диагностических технологий.
7. Что может выступать объектом диагностики в управлении человеческим ресурсами.

8. Определить особенности функций и структуры социально-диагностических технологий (выделить три блока).
9. Сравнить характеристики социального (в том числе социологического) исследования и социальной диагностики.
10. Охарактеризовать блок описания реального состояния объекта. Сравнить два подхода к проблеме описания реального состояния объекта.
11. Охарактеризовать блок задания должного состояния объекта. Типы задания должного состояния объекта. Примеры ситуативных нормативов.
12. Что является итогом социальной диагностики. На чем в социальной диагностике базируется заключение о необходимости социальных изменений и ориентире изменения.
13. В чем состоит проблема социально-патологического подхода в социальной диагностике.
14. Что такое рационализирующие технологии. Сравните целеформирующие и целеобеспечивающие рационализирующие социальные технологии.
15. Приведите примеры диагностических социальных технологий, выполненных в рамках адаптивно фокусной методологии.
16. Приведите примеры диагностических социальных технологий, выполненных в популяционно-селекционной методологии.
17. Привести примеры диагностических социальных технологий, где объектом диагностики выступает организация.
18. Привести примеры диагностических социальных технологий, где объектом диагностики выступает коллектив (целевая группа).
19. Привести примеры диагностических социальных технологий, где объектом диагностики выступает отдельный работник.

Примерная тематика аналитических заданий (докладов)

Формируемые компетенции ПКУ 1.3.

1. Сфера преобразующей и корректирующей социальной практики, как сфера применения социальной диагностики (СД).
2. Представление о социальной диагностической технологии.
3. Функции социальной диагностической технологии и функции социального исследования.
4. Манипулятивные и рационализирующие социальные технологии и диагностики.
5. Две сферы применения диагностических социальных технологий.
6. Представление о социальных технологиях: социальные технологии и социальные практики.
7. Структура и функции социальной диагностической технологии.
8. Диагностические рационализирующие социальные технологии.
9. Целеформирующие и целеобеспечивающие социальные технологии.
10. Примеры целеобеспечивающих социальных технологий в управлении.

Примерная тематика рефератов (для дистанционной формы обучения для лиц с ограниченными возможностями)

Формируемые компетенции ПКУ 1.2, ПКУ 1.3.

1. Диагностическая социальная технология в системе принятия управленческих решений.
2. Диагностическая социальная технология как социальная технология.
3. Сфера применения диагностической социальной технологии в управлении человеческими ресурсами.
4. Проблема и условия разработки диагностической социальной технологии в сфере управленческого консультирования и в сфере функционального менеджмента.

5. Проблемный и предметный подход в создании диагностических социальных технологий: сфера и границы применения.
6. Логика формирования ориентиров изменения в социальной диагностике.

Критерии оценки текущего контроля:

«Отлично» (10-8 баллов): проблема освещена полностью, в ответе присутствует элемент творческого подхода.

«Хорошо» (7-6 баллов): проблема освещена не достаточно полно.

«Удовлетворительно» (5-4 балла): проблема в целом освещена, но присутствуют значительные недостатки.

«Неудовлетворительно» (0-4 балла): неприемлемый уровень освоения материала, требуется дополнительная работа.

Критерии оценки промежуточной аттестации (экзамена):

Оценка «отлично» (50-40 баллов) ставится студенту, который показал всестороннее, глубокое знание материала, предусмотренного программой, ознакомился с основной и дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, при условии исчерпывающего ответа на вопросы билета и дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» (39-30 баллов) ставится студенту, который показал глубокое знание материала, предусмотренного программой, ознакомился с основной и дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, дал исчерпывающие ответы на вопросы билета, но не ответил хотя бы на один дополнительный вопрос.

Оценка «удовлетворительно» (29-20 баллов) ставится студенту, который показал неглубокое знание материала, предусмотренного программой, недостаточно полно ознакомился с основной и дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, и не дал исчерпывающие ответы на вопросы билета и дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» (20-0 баллов) ставится студенту, который не усвоил основной предусмотренный программой материал, и допустил принципиальные ошибки при ответе на экзамене. Оценка «неудовлетворительно» выставляется также, если студент отказался сдавать экзамен после его начала или нарушил установленные правила сдачи экзамена (пользовался сведениями из электронных средств связи, списывал и т.д.).

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основная литература:

1. Иванов В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Экономика, 2001. - 324 с. : схем.,табл. - (Энциклопедия управленческих знаний). - Библиогр.: с.320-323. - ISBN 5-282-02087-4 : 119.90./Шифры: 302 - И20/Экземпляры: Всего: 5, из них: К/Х 3 РГГУ-5

2. Митрофанова Е.А. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [Митрофанова Е. А., Ивановская Л. В.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2019. - 64 с. : рис., табл. ; 21 см. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авт.

указаны на обороте тит. л. - ISBN 978-5-9988-0893-7 : 180.00./Шифры: 331(47с) - М 67/Экземпляры: Всего: 18, из них: БУП РГГУ-15, К/Х 3 РГГУ-2, Медиа РГГУ-1

3. Оганян К.М. Социальные технологии : Учебник и практикум / К. М. Оганян. - 3-е изд. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 252. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>. - ISBN 978-5-534-08221-0 : 629.00.

Дополнительная литература:

1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации. СПб. Питер. 2007.
2. Ануфриева Н.И. Патологии организации // Эко 2006, №12, с 160-174.
3. Батыгин Г.С. Обоснование научного вывода в прикладной социологии. М. Наука. 1986.
4. Батыгин Г.С. Обоснование научного вывода М. 1986.
5. Блейхер В.М., Крук И.В. Патопсихологическая диагностика. Киев. 1986.
6. Бочков П.А. Социальные технологии российских корпораций / [П. Бочков, С. Лукаш, А. Шмаров ; под ред. А. Шмарова] ; Аналит. центр "Эксперт". - Москва : Журн. "Эксперт", 2005. - 192 с. ; 23 см. - Авт. указаны на обороте тит. л. - ISBN 5-901057-17-1 : 180.00./Шифры: 331(47с) - Б 86/Экземпляры: Всего: 1, из них: К/Х 3 РГГУ-1
7. Горянина В., Масалков И. Патосоциологические методы социальной инженерии. М. СИАДС. 1995.
8. Девятко И. Ф. Диагностические процедуры в социологии. Очерки теории и истории. М. 1993.
9. Диагностика/ Советский энциклопедический словарь. М. 1990.
10. Дисфункция. Современная западная социология. Словарь. М. 1990.
11. Дудченко В.С. Инновационные Игры. Таллин. Валгус. 1989.
12. Дудченко В.С. Инновационные технологии. Учебно-методическое пособие. М. МГСУ. 1996.
13. Дудченко В.С. Инновационные технологии. Учебно-методическое пособие. М. 1996.
14. Дудченко В.С. Программа инновационной игры. Таллин. Валгус. 1999.
15. Жежко-Браун И. Современная американская революция: социальные технологии и динамика / Ирина Жежко-Браун. - Москва : Новый хронограф, 2018. - 319 с. ; 21 см. - Рез. англ. - Библиогр. в конце работ. - ISBN 978-5-94881-425-4 : 290.00./Шифры: 302 - Ж 47/Экземпляры: Всего: 2, из них: К/Х 3 РГГУ-1, Медиа РГГУ-1
16. Журавлев П.В., Карташев С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технологии управления персоналом. Настольная книга менеджеров. М. 2000.
17. Иванов В.Н. Социальные технологии : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061000 "Гос. и муницип. упр." / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев ; Рос. гос. соц. ун-т, Акад. соц. технологий и местного самоупр., Отд-ние РАЕН "Инноватика соц. упр.". - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Муницип. мир, 2004. - 478 с. : рис. - (Энциклопедия управленческих знаний. Муниципальная наука). - На обл. авт. не указаны. - Библиогр.: с. 459-462. - ISBN 5-9808402-4-9 : 135.80./Шифры: 302 - И 20/Экземпляры: Всего: 1, из них: К/Х 3 РГГУ-1

18. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. - М. : Волго-Вят. акад. гос. службы, 1996 : Волго-Вят. акад. гос. службы. - 194 с. : рис. - ISBN 5-85152-059-0 : 26.00./Шифры: 302 - И20кв/Экземпляры: Всего: 1, из них: К/Х 3 РГГУ-1
19. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб. Питер. 2001.
20. Кордон С.И. Организационная патология. Пермь. 1997.
21. Котляревский Ю.Л., Шанцер А.С. Искусство моделирования и природа игры. М. 1992.
22. Кравченко А.И. Социальная инженерия. Современная западная социология. Словарь. М. 1990, с 317-318.
23. Кравченко А.И., Щербина В.В. Социология труда и производства//Социология в России. Под ред. В. А. Ядова. М. 1998.
24. Кушелевич В.И. Развитие и изменение организации в парадигме жизненных циклов организации. КД. М. 1999.
25. Лопатина Н.В. Информационные специалисты : социология управления / Лопатина Н. В. ; Рос. акад. наук, Ин-т науч. информ. по обществ. наукам. - М. : Акад. проект, 2006 : Акад. проект. - 203 с. - (Социальные технологии) (Политические технологии). - Библиогр.: с. 193-201 (138 назв.). - ISBN 5-8291-0664-7 : 108./Шифры: 302 - Л77/ Экземпляры: Всего: 3, из них: К/Х 3 РГГУ-2, Медиа РГГУ-1
26. Макаревич М. Игровые методы в социологии: теория и алгоритмы. М. 1994.
27. Марков М. Технологии и эффективность социального управления. М. 1981.
28. Методы исследования и диагностики международных трудовых коллективов. М. 1983.
29. Мотивация персонала. Авторы составители Герчиков В.И. и др. М. Библиотека персонал технологии. М. МЦФЭР. 2005.
30. Неймер Ю.Л. Сплоченность как характеристика первичного производственного коллектива//Социс. 1975. №2.
31. Оксинайд К.Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учебно-практическое пособие / [К. Э. Оксинайд, Е. В. Розина] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2014. - 63 с. : рис., табл. ; 21 см. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авт. указаны на обороте тит. л. - ISBN 978-5-392-10153-5 : 70.00./Шифры: 331(47с) - О-52/Экземпляры: Всего: 3, из них: К/Х 3 РГГУ-2, Медиа РГГУ-1
32. Патология /Советский энциклопедический словарь. М. Советская энциклопедия. 1990.
33. Подшивалкина В.И., Золотова Н.П. Социальные технологии в деятельности социологических служб. Кишинев. 1997.
34. Поиск технологии коллективно-распределенной деятельности: риски и конфликты. М. 2003.
35. Попова А.В. От социального анализа к социальной инженерии// Социс. 1988, №1.
36. Поппер К. Ницета историзма. Вопросы философии. 1992. №№8-10.
37. Почестнев А.А. Ситуационный подход в социальном менеджменте: отбор преподавателей в школьные учреждения. М. Маи –принт. 2009.
38. Пригожин А.И. Методы развития организации. М. МЦФЭР. 2003.
39. Пригожин А.И. Организационные управленческие патологии. Общественные науки и современность. М. 1998. №3.

40. Проблема управленческих решений. М. Наука. 1976.
41. Прогнозное социальное проектирование. Методологические и методические проблемы. Под ред. Т.М. Дридзе. М. Наука. 1989.
42. Прохоров Ю.А. Социальные проблемы инновационной диагностики. КД. М. 1990.
43. Психодиагностика: теория и практика. М. 1988.
44. Раппопорт В.Ш. Диагностика управления. Практический опыт и результаты. М. 1988.
45. Русалинова А.А. Проблемы промышленной социальной психологии. Избранные труды. СПб. СПб гос. Ун-т. 2009.
46. Садовникова Л.Б. Оптимальное – реальное поле. 1999.
47. Сафонова Л.В. Социальные технологии в сфере сервиса и туризма : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Социально-культурный сервис и туризм" / Л. В. Сафонова. - М. : Академия, 2007. - 126 с. ; 22 см. - (Высшее профессиональное образование. Туризм). - Библиогр.: с. 124-125. - ISBN 978-5-7695-3765-3 : 186.91./Шифры: 331(47с) - С 21/ Экземпляры: Всего: 2, из них: К/Х 3 РГГУ-1, Медиа РГГУ-1
48. Сборник деловых игр, конкретных ситуаций и практических задач. Под ред. В.И. Митирько. М. 1991.
49. Скирда О.Л., Огоренко В.И. Социологическое диагностирование в образовательном менеджменте: очерки теории и практики. Запорожье. 2002.
50. Собчик Л. Н. Методы психологической диагностики. Кн 1-3. 1990.
51. Социальная инженерия. Курс лекций. под ред. Ю. М. Резника, В. В. Щербины. М. 1996.
52. Социальные технологии в системе производства зарубежных стран. Т 1,2. Минск-Волгоград. 1993.
53. Стефанов Н. Общественные науки и социальные технологии. М. 1980.
54. Сысоева Л.Д. Социальная инженерия и специфика промышленной социологии. //Социологические исследования.1984. №1.
55. Тавокин Е.П. Теория управления : Учебное пособие. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 202 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-014220-3.
56. Тарасов В.К. Персонал–технологии. Отбор и подготовка менеджеров. Л. 1989.
57. Теория и практика организации проведения реформ. - М. : УРСС, 1995. - 112 с. : табл.,схем. - ISBN 5-88417-068-8 : 40.00./Шифры: 338(47с) - Т33/Экземпляры: Всего: 2, из них: К/Х 3 РГГУ-2
58. Технологии политической власти. Зарубежный опыт. Киев. 1994.
59. Технология/Современный энциклопедический словарь. М. 1990.
60. Управление человеческими ресурсами. Менеджмент и консультирование. Под ред. В. В. Щербины. М. 2004.
61. Управленческое консультирование нововведениями. Индивид в организации. Сб. трудов. Вып.3. 1990.
62. Управленческое консультирование. Под ред. М. Кубра. Кн. 1,2. 1992.
63. Цой А. Н. Конфликтологические идеи в пространстве организационно-деятельностной игры. М. 2004.
64. Чугунова Э.С. Комплексная оценка творческой активности инженера// Социологические исследования. 1984. №3.

65. Шишкова Г.А, Н.В. Овчинникова Н.В. Разработка управленческих решений. М. 1997.
66. Шрайбер Е.Л., Щербина В.В. Применение оптимизационных моделей при построении работников управления//Комплексное применение математических методов в социологических исследованиях. М. 1983.
67. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельностная игра, как новая форма организации коллективной деятельности/Методы и диагностики международных трудовых коллективов. М. 1983.
68. Щедровицкий Г.П. Оргуправленческое мышление. М. ИСАЛ. 2014.
69. Щербина В.В. Проблемы технологизации социоинженерной деятельности// Социс, 1990, № 8.
70. Щербина В.В. Проблемы формирования и применения патодиагностического подхода в социологической диагностике. Ч 1, 2. Личность. Культура. Общество. 2009. Т 11, Вып3-4, №51-52, с 246-259, 274-291.
71. Щербина В.В. Садовникова Л.Б. Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами. Кишинев. 1989.
72. Щербина В.В. Социологическая диагностика в системе управления. М. МГУ. 1993.
73. Щербина В.В. Социологическая диагностика: специфика, типы, функции, структура//Вестник московского университета. Серия: социология и политология. 1995, Вып.4.
74. Щербина В.В., Попова Е.П. Развитие деловых организаций. Теоретические модели и проблемы практического применения. М. 2011.
75. Этюды по социальной инженерии. Под ред. В.М. Розина. М. 2002.
76. Юксвярав М.В., Хабакук И.Я., Лейманн А.Я. Управленческое консультирование. М. 1988.
77. Юрасова М.В. Управленческое консультирование. Социологические методы и технологии. М. 2001.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс]: располагает большим количеством учебной литературы по социологии управления и другим управленческим дисциплинам. - Режим доступа: <https://biblioclub.ru/>
2. Ресурс businessballs этического обучения и развития для людей и организаций [Электронный ресурс]: содержит материалы по управлению, руководству, командообразованию, организационной культуре, управлению производительностью, проектами, маркетингу и коммуникациям. - Режим доступа: www.businessballs.com
3. Ресурсы hr-portal и accel-team для профессионалов в сфере управления персоналом и менеджмента [Электронный ресурс]: содержит информацию о современных тенденциях в области управления персоналом и ряд диагностических методик. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/>, www.accel-team.com
4. Образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту - Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/>

Перечень баз данных и информационных справочных систем

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам по социологии. Это необходимо для самостоятельной работы с источниками, подготовки к семинарам, написанию эссе.

Освоение дисциплины предполагает использование:

- академической *аудитории* для проведения лекционных и практических занятий с *необходимыми техническими средствами* (компьютер с необходимым программным обеспечением, проектор, доска).

- комплекта специализированной мебели: учебная мебель, компьютерные столы;

- технические средства: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду РГГУ (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi).

Предусматривается также возможность *электронной переписки студентов и преподавателя* для пересылки заданий для самостоятельной работы, планов практических занятий и консультаций.

Перечень программного обеспечения

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно)
-------	-----------------	---------------	--

			<i>распространяемое)</i>
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
12	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
13	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
14	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1 (4 ч.) Специфика, условия возникновения и уровень осмысления социолого-диагностических средств. Семинарское занятие.

Вопросы для обсуждения

1. Предмет, статус и проблематика изучаемой дисциплины.
2. Условия возникновения диагностических социальных технологий в нашей стране и уровень осмысления их специфики на этапе их становления.
3. Версии теоретических представлений о специфике социальной диагностики у Г.С. Батыгина, И.Ф. Девятко и А.И. Пригожина, В.В. Щербины.

Литература:

1. Иванов В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Экономика, 2001. - 324 с. : схем.,табл. - (Энциклопедия управленческих знаний). - Библиогр.: с.320-323. - ISBN 5-282-02087-4 : 119.90./Шифры: 302 - И20/Экземпляры: Всего: 5, из них: К/Х 3 РГГУ-5

2. Митрофанова Е.А. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [Митрофанова Е. А., Ивановская Л. В.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2019. - 64 с. : рис., табл. ; 21 см. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авт. указаны на обороте тит. л. - ISBN 978-5-9988-0893-7 : 180.00./Шифры: 331(47с) - М 67/Экземпляры: Всего: 18, из них: БУП РГГУ-15, К/Х 3 РГГУ-2, Медиа РГГУ-1

3. Оганян К.М. Социальные технологии : Учебник и практикум / К. М. Оганян. - 3-е изд. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 252. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>. - ISBN 978-5-534-08221-0 : 629.00.

Материально-техническое обеспечение занятия: наличие аудитории с мультимедийным оборудованием и доской, наличие ПК с лицензионным Ms Office.

Тема 2 (6 ч.) Функции, структура и версии диагностических социальных технологий.

Семинарское занятие.

Вопросы для обсуждения:

1. Признаки, функции, сфера применения и структура диагностической социальной технологии.
2. Диагностическая социальная технология как элемент подготовки информации в системе принятия управленческих решений.
3. Блок описания реального состояния социального объекта.
4. Блок задания должного состояния социального объекта.
5. Блок определения рассогласования реального состояния объекта с должным. Типологии. Обоснование необходимости.
6. Контрольная работа.

Литература:

1. Иванов В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Экономика, 2001. - 324 с. : схем.,табл. - (Энциклопедия управленческих знаний). - Библиогр.: с.320-323. - ISBN 5-282-02087-4 : 119.90./Шифры: 302 - И20/Экземпляры: Всего: 5, из них: К/Х 3 РГГУ-5

2. Митрофанова Е.А. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [Митрофанова Е. А., Ивановская Л. В.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2019. - 64 с. : рис., табл. ; 21 см. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авт. указаны на обороте тит. л. - ISBN 978-5-9988-0893-7 : 180.00./Шифры: 331(47с) - М 67/Экземпляры: Всего: 18, из них: БУП РГГУ-15, К/Х 3 РГГУ-2, Медиа РГГУ-1

3. Оганян К.М. Социальные технологии : Учебник и практикум / К. М. Оганян. - 3-е изд. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 252. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>. - ISBN 978-5-534-08221-0 : 629.00.

Материально-техническое обеспечение занятия: наличие аудитории с мультимедийным оборудованием и доской, наличие ПК с лицензионным Ms Office.

Тема 3 (6 ч.) Типы традиционных диагностических социальных технологий, используемых в управлении человеческими ресурсами. Семинарское занятие.

Вопросы для обсуждения:

1. Типы диагностических социальных технологий, созданных в рамках системной, фокусно-адаптивной методологии.
2. Диагностические социальные технологии, оценивающие работников в организации.
3. Социальные технологии диагностики целевых групп.
4. Теоретико-методологические основания для конструирования диагностических методик оценки целевых групп.
5. Диагностические социальные технологии, направленные на диагностику организаций. Традиционные методики диагностики организаций, созданные под задачи структурных изменений.
6. Контрольная работа.

Литература:

1. Иванов В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Экономика, 2001. - 324 с. : схем.,табл. - (Энциклопедия управленческих знаний). - Библиогр.: с.320-323. - ISBN 5-282-02087-4 : 119.90./Шифры: 302 - И20/Экземпляры: Всего: 5, из них: К/Х 3 РГГУ-5

2. Митрофанова Е.А. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [Митрофанова Е. А., Ивановская Л. В.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2019. - 64 с. : рис., табл. ; 21 см. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авт.

указаны на обороте тит. л. - ISBN 978-5-9988-0893-7 : 180.00./Шифры: 331(47с) - М 67/Экземпляры: Всего: 18, из них: БУП РГГУ-15, К/Х 3 РГГУ-2, Медиа РГГУ-1

3. Оганян К.М. Социальные технологии : Учебник и практикум / К. М. Оганян. - 3-е изд. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 252. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>. - ISBN 978-5-534-08221-0 : 629.00.

Материально-техническое обеспечение занятия: наличие аудитории с мультимедийным оборудованием и доской, наличие ПК с лицензионным Ms Office.

Тема 4 (6 ч.) Типы диагностических социальных технологий, созданных в рамках селекционно-популяционной методологии. Семинарское занятие.

Вопросы для обсуждения:

1. Типы диагностических социальных технологий, созданных в рамках селекционно-популяционной методологии.
2. Диагностические социальные технологии, созданные для диагностики сотрудников организации.
3. Диагностические социальные технологии, направленные на диагностику целевых групп.
4. Диагностические социальные технологии, направленные на диагностику организаций.
5. Контрольная работа.

Литература:

1. Иванов В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Экономика, 2001. - 324 с. : схем.,табл. - (Энциклопедия управленческих знаний). - Библиогр.: с.320-323. - ISBN 5-282-02087-4 : 119.90./Шифры: 302 - И20/Экземпляры: Всего: 5, из них: К/Х 3 РГГУ-5

2. Митрофанова Е.А. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [Митрофанова Е. А., Ивановская Л. В.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2019. - 64 с. : рис., табл. ; 21 см. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авт. указаны на обороте тит. л. - ISBN 978-5-9988-0893-7 : 180.00./Шифры: 331(47с) - М 67/Экземпляры: Всего: 18, из них: БУП РГГУ-15, К/Х 3 РГГУ-2, Медиа РГГУ-1

3. Оганян К.М. Социальные технологии : Учебник и практикум / К. М. Оганян. - 3-е изд. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 252. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>. - ISBN 978-5-534-08221-0 : 629.00.

Материально-техническое обеспечение занятия: наличие аудитории с мультимедийным оборудованием и доской, наличие ПК с лицензионным Ms Office.

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Требования к написанию контрольных работ:

- работа должна начинаться с заданного вопроса или темы,
- следует создать преамбулу, в которой показывается актуальность темы или вопроса,
- создается краткий план, в котором раскрываются основные, положения, пункты или критерии, которые будут раскрываться,
- раскрыть сущность вопроса или темы,
- сделать выводы и показать методологическое значение данного вопроса для научной, профессиональной и практической деятельности.

9.3. Иные материалы

Основные требования к выступлению студентов на семинарском занятии:

- начать выступление с преамбулы, в которой показать актуальность темы выступления, обозначить связь этой темы с темой предшествующего докладчика, назвать источники литературы, которые были использованы в ходе подготовки к выступлению;
- раскрыть сущность проблемы;
- сделать выводы и показать методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Минимальные требования, предъявляемые к докладу:

- объем 10-12 стандартных печатных страниц текста,
- наличие оглавления/плана с указанием страниц,
- тема (а также план и литература) доклада, выбранная студентом самостоятельно (не из рекомендованного списка), требует предварительного согласования с преподавателем,
- количество использованных источников литературы – не менее 5 (из них – не более двух – учебники), обязательно наличие научной периодики (журналов), использование интернет-сайтов допускается при условии научности их содержания,
- наличие выводов по докладу (не более одной страницы), полно отражающих его содержание,
- начисление дополнительных баллов производится при условии сдачи доклада в установленный срок, использование иностранной литературы.

Пожелание к форме подачи сообщений и докладов студентами на семинарском занятии: излагать материал самостоятельно и свободно, не быть прикованным к записям и конспектам.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина (модуль) реализуется на Социологическом факультете кафедрой политической социологии и социальных технологий.

Цель дисциплины - подготовить специалиста, обладающего знаниями, навыками использования социальных технологий в практике управления человеческими ресурсами и создания новых диагностических социальных технологий.

Задачи дисциплины:

- ознакомить магистранта с существующими сегодня представлениями, теоретическими моделями и типами социальной диагностики (СД), социальных технологий (СТ), с диагностическими социальными технологиями (ДСТ), в том числе и ДСТ в сфере управления человеческими ресурсами (УЧР).
- выработать у магистранта понимание специфики функций, структуры и продукта ДСТ по сравнению с программами любых социальных исследований.
- выработать у магистранта представление о том, что ДСТ могут и должны рассматриваться в управлении человеческими ресурсами как инструмент подготовки проектов, обоснованных управленческих решений.
- научить магистранта адекватно пользоваться различными типами ДСТ при решении разнородных типовых задач в сфере управления человеческими ресурсами.
- ознакомить магистранта с разными методологиями, используемыми при разработке разных типов ДСТ и научить определять их достоинства и недостатки.
- обобщить опыт использования ДСТ в практике УЧР.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-1 Способен использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научно-прикладных исследований, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности.	ПКУ-1.2. Составляет прогнозы, планы, проекты, определяет цели и стратегии социального развития организаций	Знать: назначение и структуру социальных диагностических технологий, их отличия от социологических исследований; основные этапы диагностики. Уметь: использовать некоторые социальные диагностические технологии в сфере УЧР. Владеть: методами оценки состояния социального объекта.
	ПКУ-1.3. осуществляет консультирование руководства организаций по вопросам разработки управленческих решений в целях оптимизации деятельности организационных структур	Знать: варианты способов задания должного состояния социальных объектов. Уметь: принимать решения о внесении изменений в состояние функционирования социального объекта для решения задачи рационального использования наличных социальных ресурсов Владеть: навыками оценки отклонения

		состояния социального объекта от нормы и выявления патологических состояний социального объекта.
--	--	--

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 40 ч., самостоятельная работа обучающихся 86 ч.

Приложение 2

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1	Приложение №1	27.08.2020г.	1

Приложение к листу изменений №1

1. Структура дисциплины (к п. 2 РПД на 2020)

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 з.е., 152 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 40 ч., самостоятельная работа обучающихся 112 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			Контактная						
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		
1	Раздел 1. Специфика, условия возникновения и уровень осмысления социальных технологий	3	4	4				15	Обсуждение научных статей
2	Раздел 2. Функции, структура и версии социальных технологий	3	6	6				15	Аналитические задания, опрос и оценка результатов
3	Раздел 3. Типы традиционных социолого-диагностических	3	4	6				20	Аналитические задания, опрос и оценка результатов

	технологий, используемых в управлении человеческими ресурсами.								
4	Раздел 4. Типы социолого-диагностических технологий УЧР, созданные в рамках селекционно-популяционной методологии.	3	4	6				24	Аналитические задания, опрос и оценка результатов
5	Промежуточная аттестация - Экзамен	3					18	20	Итоговая контрольная работа и собеседование
6	Итого		18	22			18	94	

2. Образовательные технологии (к п. 4 РПД на 2020). Добавлено:

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

3. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (к п. 6 РПД на 2020)

В основную литературу добавили источник:

1. В.В. Щербина. Рационализирующие диагностические управленческие социальные технологии: [монография]; ФНИСЦ РАН. – Москва: Новый хронограф, 2018. – 416 с. ISBN 978-5-94881-416-2. Электронный ресурс Режим доступа: https://www.isras.ru/files/File/publ/Scherbina_Ratsionaliziruyuschie_tekhnologii_2018.pdf

В дополнительную литературу перенесены источники:

2. Иванов В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Экономика, 2001. - 324 с. : схем.,табл. - (Энциклопедия управленческих знаний). - Библиогр.: с.320-323. - ISBN 5-282-02087-4 : 119.90./Шифры: 302 - И20/Экземпляры: Всего: 5, из них: К/Х 3 РГГУ-5
3. Митрофанова Е.А. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие :

учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [Митрофанова Е. А., Ивановская Л. В.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2019. - 64 с. : рис., табл. ; 21 см. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авт. указаны на обороте тит. л. - ISBN 978-5-9988-0893-7 : 180.00./Шифры: 331(47с) - М 67/Экземпляры: Всего: 18, из них: БУП РГГУ-15, К/Х 3 РГГУ-2, Медиа РГГУ-1

Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы сокращены до 3х наименований.

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru

4. Материально-техническое обеспечение дисциплины (к п. 7 РПД на 2020)

Перечень лицензионного программного обеспечения сокращено до 5 наименований

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
4	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
5	Zoom	Zoom	лицензионное

5. Методические материалы (к п. 9 РПД на 2020)

В основную литературу добавился источник:

1. В.В. Щербина. Рационализирующие диагностические управленческие социальные технологии: [монография]; ФНИСЦ РАН. – Москва: Новый хронограф, 2018. – 416 с. ISBN 978-5-94881-416-2. Электронный ресурс Режим доступа:

https://www.isras.ru/files/File/publ/Scherbina_Ratsionaliziruyuschie_tekhnologii_2018.pdf

В дополнительную литературу перенесены источники:

1. Иванов В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Экономика, 2001. - 324 с. : схем.,табл. - (Энциклопедия управленческих знаний). - Библиогр.: с.320-323. - ISBN 5-282-02087-4 : 119.90./Шифры: 302 - И20/Экземпляры: Всего: 5, из них: К/Х 3 РГГУ-5
2. Митрофанова Е.А. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [Митрофанова Е. А., Ивановская Л. В.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2019. - 64 с. : рис., табл. ; 21 см. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авт. указаны на обороте тит. л. - ISBN 978-5-9988-0893-7 : 180.00./Шифры: 331(47с) - М 67/Экземпляры: Всего: 18, из них: БУП РГГУ-15, К/Х 3 РГГУ-2, Медиа РГГУ-1