

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Белорусский государственный
экономический университет»

_____ В.Н.Шимов

«_____» _____ 2017 г.

Регистрационный № УД _____/уч.

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ БИЗНЕС-СТРУКТУР

Учебная программа учреждения высшего образования
по учебной дисциплине
для специальности 1-23 01 04 «Психология»

2017

СОСТАВИТЕЛИ:

Сечко Н.Н., доцент кафедры экономической социологии учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат социологических наук, доцент

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Таранова Е.В., старший научный сотрудник Государственного научного учреждения «Институт социологии Национальной академии наук Беларуси», кандидат социологических наук, доцент.

Бородуля А.А., заведующий кафедрой философии учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат социологических наук, доцент

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой экономической социологии учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»
(протокол № _____ от _____ 2017);

Научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»
(протокол № _____ от _____ 2017).

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа предназначена для преподавания учебной дисциплины «Социальное проектирование бизнес структур» для подготовки специалистов специальности 1-23 01 04 «Психология», специализация 1-23 01 04 10 «Психология предпринимательской деятельности» Института социально-гуманитарного образования Белорусского государственного экономического университета в рамках цикла дисциплин специальности.

Учебная дисциплина «Социальное проектирование бизнес структур» относится к числу дисциплин государственного компонента и реализуется на I ступени высшего образования.

Учебная программа учебной дисциплины «Социальное проектирование бизнес структур» разработана в соответствии с действующими образовательным стандартом и типовым учебным планом по специальности 1-23 01 04 «Психология» (специализация 1-23 01 04 10 «Психология предпринимательской деятельности»).

Целью изучения учебной дисциплины является получение студентами систематизированных знаний в области социального проектирования в различных бизнес-структурах, методах его реализации и оценки эффективности.

Задачи изучения учебной дисциплины:

- познакомить студентов с основными теоретическими подходами к изучению социального проектирования в отечественной и зарубежной социологии;
- сформировать у студентов представление о месте и роли социального проектирования в социально-экономической практике;
- познакомить студентов с технологиями социального проектирования в различных бизнес-структурах;
- познакомить студентов с методиками социального проектирования, применяемых в практической деятельности бизнес-структур (организаций).

В результате изучения учебной дисциплины студенты должны знать:

- суть социального проектирования и его связь с организационным проектированием и бизнес-планированием;
- структуру и типологию социальных проектов;
- особенности и цели применения методик социального проектирования, применяемых в практической деятельности бизнес-структур.

уметь:

- использовать категориальный аппарат социологии для описания и анализа различных типов социального проектирования;
- анализировать структурные и процессуальные характеристики социальных проектов;
- разрабатывать концепции и планировать жизненный цикл проектов.

владеть:

- владеть методами типологизации и характеристики социальных проектов в организациях;

- владеть навыками применения различных методик как методологической основы реализации социальных проектов в организациях.

Коды формируемых компетенций: АК-1-3,5-8; СЛК-1-3, 5-8; ПК-3,7,10-12.

Требования к академическим компетенциям специалиста

Специалист должен:

АК-1. Уметь применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач.

АК-2. Владеть системным и сравнительным анализом.

АК-3. Владеть исследовательскими навыками.

АК-5. Быть способным вырабатывать новые идеи (обладать креативностью).

АК-8. Обладать навыками устной и письменной коммуникации.

Требования к социально-личностным компетенциям специалиста

Специалист должен:

СЛК-1. Обладать качествами гражданственности.

СЛК-2. Быть способным к социальному взаимодействию.

СЛК-3. Обладать способностью к межличностным коммуникациям.

СЛК-5. Быть способным к критике и самокритике (критическое мышление).

СЛК-6. Уметь работать в команде.

СЛК-7. Совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень.

СЛК-8. Анализировать и принимать решения по социальным, этическим, научным проблемам, возникающим в профессиональной деятельности.

Требования к профессиональным компетенциям специалиста

Специалист должен быть способен:

Научно-исследовательская деятельность

ПК-3. Квалифицированно оценивать социальную ситуацию в стране и в мире.

Научно-педагогическая и учебно-методическая деятельность

ПК-7. Планировать и организовывать воспитательную работу с обучающимися.

Организационно-управленческая деятельность

ПК-10. Пользоваться глобальными информационными ресурсами.

ПК-11. Совершенствовать образовательные и исследовательские технологии.

ПК-12. Обеспечивать социологическое сопровождение создания и реализации научных, технических, социальных инноваций.

В числе эффективных педагогических **методик и технологий** преподавания учебной дисциплины, способствующих вовлечению студентов

в поиск и управление знаниями, приобретению опыта самостоятельного решения разнообразных задач, следует выделить:

технологии проблемно-модульного обучения;

технологии учебно-исследовательской деятельности;

коммуникативные технологии (дискуссия, пресс-конференция, «мозговой штурм»), учебные дебаты и другие активные формы и методы);

игровые технологии, в рамках которых студенты участвуют в деловых, ролевых, имитационных играх, и др.

Для управления учебным процессом и организации контрольно-оценочной деятельности педагогам рекомендуется использовать рейтинговые, кредитно-модульные системы оценки учебной и исследовательской деятельности студентов, вариативные модели управляемой самостоятельной работы.

Аудиторная работа со студентами предполагает чтение лекций, проведение семинарских занятий. Контроль знаний студентов осуществляется в результате опроса, проведения промежуточных контрольных работ.

Всего часов по учебной дисциплине 148, из них 56 часов аудиторных занятий, лекций 28 часов, семинарских занятий 28 часов.

Форма текущей аттестации – экзамен.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «СПЕЦИАЛЬНЫЕ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ»
ДЛЯ ДНЕВНОЙ ФОРМЫ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов						Иное *	Форма контроля знаний	
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Количество часов				
						Лекции	ПЗ (СЗ)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Сущность, место и роль социального проектирования в социально-управленческом цикле бизнес-структур	2		2					[1]	
2	Типология и основные характеристики социально-экономических проектов	2		2					[1]	Контрольная работа
3	Престиж-проекты, псевдопроекты и классические проекты	2		2					[1]	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Методология и методы подготовки социально-экономического проекта	4		4				[1]	Контрольная работа
5	Метод 360 градусов в проектировании бизнес-структур	4		4				[3]	Тест
6	Методика Geert Hofstede для изучения корпоративной культуры бизнес-структур	2		2				[5]	
7	Методики изучения сплоченности коллектива	2		2				[3]	Тест
8	Методики изучения вовлеченности персонала в деятельность бизнес-структур	4		4				[3]	Тест
9	Процедура годового ревью в проектировании бизнес-структур	2		2				[3]	Контрольная работа
10	Брендинг работодателя: направления исследований	4		4				[3]	
	ИТОГО	28		28					Экзамен

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Сущность, место и роль социального проектирования в социально-управленческом цикле бизнес-структуры (бизнес-единицы)

История развития проектирования. История развития проектирования и управления проектами: отечественный опыт. История развития проектирования и управления проектами: зарубежный опыт.

Концептуальные основы социального проектирования. Социальное проектирование как инструмент социальных изменений. Теория социального конструирования реальности Питера Бергера и Томаса Лукмана как теоретическая предпосылка социального проектирования. Социальное проектирование как деятельность, направленная на достижение социально-значимой цели. Сущность социального проектирования как конструирования желаемых состояний будущего. Сущность, место и роль социального проектирования в социально-управленческом цикле бизнес-структур.

Понятийный контекст социального проектирования: сравнительный анализ подходов. Требования к социально-экономическим проектам.

Тема 2. Типология и основные характеристики социально-экономических проектов

Социальное проектирование, социальная инженерия и социальные утопии. Объектно-ориентированный подход/концепции в социальном проектировании. Проблемно-ориентированный подход/концепции в социальном проектировании. Субъектно-ориентированный (тезаурусный) подход/концепции в социальном проектировании.

Типологии проектов по целям и задачам. Типы проектов по характеру планируемых изменений: инновационные проекты, поддерживающие проекты. Типы проектов по направлениям деятельности: экономические, образовательные, научно-технические и т.д.

Типы проектов по их масштабам: микро, малые, мезо, макропроекты и мегапроекты, их характеристика.

Типы проектов по срокам реализации: краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные проекты.

Типы проектов по особенностям финансирования: инвестиционные, спонсорские, кредитные, бюджетные проекты и их характеристика.

Тема 3. Престиж-проекты, псевдопроекты и классические проекты

Понятие и характеристики классического проекта как социального проекта, целью которого является создание, модернизация или поддержание в изменившейся среде материальной или духовной ценности, который имеет пространственно-временные и ресурсные границы, воздействие которого на людей признается положительным по своему социальному значению. Жизненный цикл классического проекта.

Престиж-проекты как феномен: понятие, характеристики. Культурный и ценностный контекст появления престиж-проектов. Характеристика

престиж-проектов как проектов, основанных на феномене демонстративного потребления Т. Веблена.

Псевдопроекты: понятие, характеристики. Негативные эффекты псевдопроектов. Несоответствие псевдопроектов классическим проектам.

Тема 4. Методология и методы подготовки социально-экономического проекта

Разработка концепции проекта. Жизненный цикл проекта как промежуток времени между моментом появления проекта и моментом его ликвидации. Этапы жизненного цикла проекта. Концепция проекта как его основные положения, представленные в определенной системной форме. Структура текстового описания проекта (проектная форма).

«Дерево проблем», «дерево целей», проблемно-целевой ромб. Цель проекта и требования к формулированию цели.

Обоснование проекта как характеристика его реализации в правовом, экономическом, организационном отношениях. Планирование проекта: стадии и требования. Риски в проектировании: выявление, профилактика.

Концептуальная фаза: формулировка целей, анализ инвестиционных возможностей, технико-экономическое обоснование, планирование проекта.

Фаза разработки проекта: определение структуры работы и исполнителей, построение календарных графиков работ, бюджет проекта, разработка (при необходимости) проектно-сметной документации. Фаза выполнения проекта: необходимые работы по реализации проекта, включая маркетинг и обучение персонала. Фаза завершения проекта: подведение итогов, оценка результатов, предоставление отчетов по проекту.

Общие правила по текстовому оформлению проектов. Полные и краткие формы проектов, проектные заявки.

Тема 5. Метод 360 градусов в проектировании бизнес-структур

Понятие, история становления метода 360 градусов как метода текущей оценки персонала (разных уровней), который заключается в выявлении степени соответствия сотрудника занимаемой должности посредством опроса делового окружения сотрудника.

Цели и задачи метода: развитие и личностный рост; определение потребностей в обучении; повышение эффективности работы; преемственность, подготовка кадрового резерва; стимулирование диалога «начальник - подчиненный».

Суть метода и план проведения. Этапы реализации: определение целей, задач, методики процесса; разработка перечня компетенций для каждой должности; подготовка инструментария; определение перечня сотрудников, подлежащих оценке, и перечня респондентов; информирование участников оценки о сути и цели процедуры; непосредственно заполнение анкет; обработка полученных данных; обучение руководителей проведению сессии обратной связи с подчиненными; информирование об итогах мероприятия;

формирование плана развития сотрудников; бюджетирование на запланированные пестоценочные мероприятия.

Преимущества метода. Риски метода. Принципы формулирования компетенций, подлежащих оценке. Реализация на практике методики.

Тема 6. Методика Geert Hofstede для изучения корпоративной культуры бизнес-структур

История возникновения методики как ответ на запрос бизнес-структур. Кросс-национальные размерности и организационные (корпоративные) культуры.

Культурное измерение «дистанцированность от власти» как измерение степени, в которой менее властные члены институтов и организаций в сфере общества ожидают и принимают тот факт, что власть распределяется неравноценно. Формула расчета индекса и инструментарий.

Культурное измерение «индивидуализм – коллективизм» как измерение сравнительной важности личных и общих интересов. Формула расчета индекса и инструментарий.

Культурное измерение «маскулиность – феминность» как измерение культур с точки зрения культурных ценностей, гендерных ролей и соотношения власти. Формула расчета индекса и инструментарий.

Культурное измерение «избегание неопределенности» как измерение степени восприятия и реагирования на незнакомые ситуации, проявление личной инициативы, приемлемость риска, принятие разногласий, иных точек зрения. Формула расчета индекса и инструментарий.

Культурное измерение «долгосрочная\краткосрочная ориентация» как измерение ориентированности на решение стратегических, долгосрочных целей. Формула расчета индекса и инструментарий.

Культурное измерение «снисходительности – сдерживания» как измерение в культурах степени контроля обществом свободы выражения желаний и чувств, проведения досуга и т.д. Формула расчета индекса и инструментарий.

Тема 7. Методики изучения сплоченности коллектива

Понятие и характеристики сплоченности коллектива и социально-психологического климата. Сплоченность группы, коллектива как характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадений оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам, людям, идеям, событиям и прочему, особенно значимым для группы в целом.

Влияние сплоченности коллектива и социально-психологического климата на базовые характеристики функционирования организации. Факторы формирования социально-психологического климата в коллективе.

Анкетные опросы как метод исследования сплоченности коллективов. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру. Специфика применения метода семантического дифференциала в методике А.Ф. Фидлера.

Методика исследования групповой сплоченности Сишора: инструментарий, требования к обработке, особенности интерпретации результатов.

Тема 8. Методики изучения вовлеченности персонала в деятельность бизнес-структур

Понятие и характеристики вовлеченности персонала. Вовлеченность персонала как физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует сотрудников выполнять их работу как можно лучше. Модели и исследования вовлеченности, применяемые в зарубежной и отечественной практике.

Вовлеченность и удовлетворенность работой: появление и формирование теорий удовлетворенности работой в 1970-ые годы как первоначальная сфера исследований взаимодействия персонала и организаций.

Вовлеченность и лояльность: появление и формирование теорий лояльности сотрудников в 1980-ые годы как второй этап развития исследований взаимодействия персонала и организаций.

Вовлеченность и полномочия: появление и формирование теорий полномочий сотрудников в 1990-ые годы как третий этап исследований взаимодействия персонала и организаций. Взаимосвязь теорий вовлеченности и мотивации персонала.

Цели повышения вовлеченности персонала. Характеристики вовлеченного сотрудника.

Тема 9. Процедура годового ревью в проектировании бизнес-структур

Понятие, цели и задачи процедуры ревью. Ревью как процедура интервью, в которой принимают участие руководитель, сотрудник и HR, направленная на определение эффективности деятельности, уровня компетентности и соответствие занимаемой должности сотрудника.

Ожидаемые результаты ревью на основе анализа информации для принятия дальнейших управленческих решений; определение зон развития в компетенциях (знаниях и навыках) сотрудников для планирования обучения и достижения большей эффективности в будущем периоде.

Подготовка к проведению ревью. Бизнес-цели и цели развития. Технология постановки целей SMART Встреча с сотрудником на ревью. Подведение итогов, согласование ревью.

Тема 10. Брендинг работодателя: направления исследований

Основные понятия и подходы в брендинге работодателя. Брендинг работодателя как взаимодействие бизнес-структур с существующими и потенциальными сотрудниками, управление имиджем компании в глазах партнеров, потенциальных сотрудников и других ключевых стейкхолдеров.

Управление брендом работодателя. Брендбук работодателя как совокупность миссии и целей компании, ключевых характеристик бренда

работодателя, айдентики бренда, а также внешней и внутренней коммуникационной стратегии. Ценностное предложение сотруднику как совокупность вознаграждений и льгот, предоставляемых работодателями, в обмен на производительность сотрудников на рабочем месте.

Результаты международных исследований брендинга работодателя. Глобальные тенденции, стимулирующие инвестиции в брендинг работодателя. Инструменты брендинга работодателя. Этапы формирования бренда работодателя.

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов по учебной дисциплине «Социальное проектирование бизнес структур»

В овладении знаниями учебной дисциплины важным этапом является самостоятельная работа студентов. Рекомендуется бюджет времени для самостоятельной работы в среднем 2-2,5 часа на 2-х часовое аудиторное занятие.

Основными направлениями самостоятельной работы студента являются:

- первоначально подробное ознакомление с программой учебной дисциплины;
- ознакомление со списком рекомендуемой литературы по учебной дисциплине в целом и ее разделам, наличие ее в библиотеке и других доступных источниках, изучение необходимой литературы по теме, подбор дополнительной литературы;
- изучение и расширение лекционного материала преподавателя за счет специальной литературы, консультаций;
- подготовка к практическим занятиям по специально разработанным планам с изучением основной и дополнительной литературы;
- подготовка к выполнению диагностических форм контроля (тесты, контрольные работы, устные опросы и т.п.);
- подготовка к экзамену.

ЛИТЕРАТУРА

Основная

1. Луков, В.А. Социальное проектирование: учеб. пособие/ В.А. Луков. – 3-е изд., перераб. и доп. - М.: МГСА: Флинта, 2003. - 240 с.
2. Бестужев-Лада, И.В. Социальное прогнозирование. Курс лекций / И.В. Бестужев-Лада, Г.А. Наместникова. – М.: Педагогическое общество России, 2002. – 392 с.
3. Градов, А.П. Цикличность развития экономики и управление конкурентными преимуществами / А.П. Градов. - СПб.: Полторак, 2011. – 1150 с.
4. Норт, Д. Понимание процесса экономических изменений / Д. Норт. – М.: ВШЭ, 2010. – 256 с.
5. Садовничий, В.А. Моделирование и прогнозирование мировой динамики / В.А. Садовничий, А.А. Акаев, А.В. Коротаев, С.Ю. Малков. – М.: ИСПИ РАН, 2012. – 359 с.

Дополнительная

- 1 Маринец, И.Н. Этические аспекты управления стратегическими изменениями / И.Н. Маринец // Стратегическое управление организациями: проблемы и возможности современной экономики: сборник научных трудов. Часть 1. – СПб: Изд-во Политехн. ун-та, 2009. – 244 с.
- 2 Боулз, С. Микроэкономика. Поведение, институты и деньги / С. Боулз. – М.: Дело, 2010. – 576 с.
- 3 Шамхалов, Ф.И. Философия бизнеса / Ф.И. Шамхалов. – М.: Экономика, 2010. – 381 с.
- 4 Когденко, В.Г. Краткосрочная и долгосрочная финансовая политика / В.Г. Когденко, М.В. Мельник, И.Л. Быковников. – М. : ЮНИТИ, 2011. – 472 с.
- 5 Санаев, А. Русский PR в бизнесе и политике / А. Санаев. – М.: Ось-98, 2003. – 237 с.
- 6 Как работают рынки: социологический анализ / отв. ред. В.В. Радаев, М.С. Добрякова. - М.: ГУ ВШЭ, 2007. – 314 с.

**ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ ПО
ИЗУЧАЕМОЙ ДИСЦИПЛИНЕ С ДРУГИМИ
ДИСЦИПЛИНАМИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

Название дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы по изучаемой дисциплине	Решение принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
			протокол № ___ от _____ 2017 г.

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ УВО

на ____/____ учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения	Основание

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры экономической социологии (протокол № ____ от _____ 20__ г.)

Заведующий кафедрой

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИСГО
