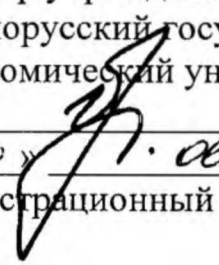


Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования  
«Белорусский государственный  
экономический университет»

 В.Н.Шимов  
« 30 » 11.06 2017 г.  
Регистрационный № УД 3189-17 /уч.

## СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ БИЗНЕС-СТРУКТУР

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

### **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 № 10 от 23.05. 2017);

Научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»  
(протокол № 5 от 21.06. 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.

## **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 пстоценочные 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 вовлечённости, 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.

**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 УСР |         |        |                       |
|                     |                                                                                                    |                             |                      |                     |                      | 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] | <b>Контрольная работа</b> |
| 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] | <b>Контрольная работа</b> |
| 10 | Брендинг работодателя: направления исследований                             | 4  |   | 4  |   |   |   | [3] |                           |
|    | <b>ИТОГО</b>                                                                | 28 |   | 28 |   |   |   |     | <b>Экзамен</b>            |

## 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

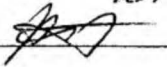
### *Основная*

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) |
|-------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>ММ, Философия</i>                                  | <i>Философия</i> | <i>предложения нет</i><br> | протокол № <i>17</i> от <i>25.05.</i> 2017 г.                                                    |

## ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ УВО

на \_\_\_\_/\_\_\_\_ учебный год

| №<br>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

\_\_\_\_\_