

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

Социологический факультет

Кафедра социологии организаций и социальных технологий

Социология управления персоналом

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями

здоровья и инвалидов

Москва 2021

Социология управления персоналом
Рабочая программа дисциплины

Составители:

К. филос.н., доцент *Н.Ю. Федоров*

Ответственный редактор

д.филос.н., проф. *В.Д. Губин*

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
социологии организаций и
социальных технологий

№ 1 от 20.05.2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины (модуля)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины (модуля)

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

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Информационные и образовательные технологии

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

5.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

9.1. Планы практических (семинарских) и лабораторных занятий. Методические указания по организации и проведению

9.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

9.3. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.4. Иные материалы

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Цели курса: подготовить специалиста, обладающего теоретическими представлениями и практическими навыками регулирования работы персонала как субъекта деятельности организации.

Достижение цели предусматривает решение в процессе изучения курса следующих **задач:**

- 1) освоение студентами теоретических понятий и методов регулирования труда работников как структурированной социальной группы;
- 2) формирование у студентов представлений об основных социальных группах, закономерностях их развития и деятельности;
- 3) понимание студентами целесообразности применения тех или иных методов принятия управленческих решений;
- 4) выработка практических навыков принятия управленческих решений в области социального управления персоналом.

1.2. Формируемые компетенции, а также перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (знания, умения владения), сформулированные в компетентностном формате.

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3Способен применять знания (на промежуточном уровне) социологических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: социологические теории, методы социологического исследования и регулирования отношения персонала к труду и удовлетворенности трудом; методы исследования и формирования мотивации труда и разработки системы стимулирования; Уметь: интерпретировать данные социологических исследований отношения персонала к своей работе, к руководству, а также отношения между рядовыми работниками; анализировать социальную информацию, опираясь на современные методы исследования и социальные принципы управления персоналом; Владеть: практическими навыками регулирования социальных отношений между различными группами персонала и применения методов анализа социологической информации; навыками анализа актуальных проблем социологии управления персоналом

1.3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы:

Дисциплина «Социология управления персоналом» является дисциплиной учебного плана (обязательная часть) и предназначена для студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом (бакалавриат)».

Программа органично связана с содержанием учебного плана, с такими последующими дисциплинами, как «экономика управления персоналом», «управление социальным

развитием организации», «экономика труда», «стимулирование трудовой деятельности персонала».

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часов.

Для очной формы обучения программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (22 часов), семинары (20 часов), самостоятельная работа студента (72 часов).

№ п/п	Раздел дисциплины	Се м е ст р	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			лекции	практические занятия	семинары	самостоятельная работа	
1.	Цели и задачи, предмет и основные понятия социологии управления персоналом.	2	2		2	6 Анализ текстов, подготовка к семинару.	Оценка подготовки к семинару, участия в обсуждении проблем темы
2.	Основные положения социальных теорий труда, управления и экономики	2	2		2	6 Анализ текстов первоисточников. Подготовка к семинару	Оценка подготовки к семинару, участия в обсуждении проблем темы
3.	Труда и персонал, управление, экономика: социальные аспекты	2	4		2	8 Подготовка к семинару, к дискуссии	Оценка подготовки к семинару, участия в дискуссии
4.	Методы социологического исследования труда и персонала и их применение в системе управления персоналом.	2	2		2	8 Подготовка к сообщениям и к их обсуждению	Оценка сделанных сообщений, постановки проблем и средств их разрешения
5.	Методы и практика работы социологических подразделений на предприятиях, в организациях	2	4		2	8 Разработка показателей плана социального развития, структуры социологической службы	Оценка и обсуждение показателей и структуры
6.	Социальная динамика труда и персонала в современной экономике	2	2		2	8 Подготовка к дискуссии, сбор информации	Итоговый тест Устный опрос
7.	Психологические аспекты социологии труда и персонала. Отношение к труду. Проблема регулирования в системе управления персоналом	2	2		2	8 Письменная контрольная работа	Оценка выполненной контрольной работы
8.	Труд и интеллектуальный (человеческий) капитал персонала предприятия и его регулирование.	2	2		2	8 Подготовка к семинару. анализ текстов, дискуссия	Обсуждение понятий интеллектуального капитала
9.	Неформальный сектор труда и особенности персонала и управления им.	2	2		2	12 Выступления с докладами	Обсуждение докладов, дискуссия

	Зачет			2		
	Итого	22		20	72	

Очно-заочная форма обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часа.

Для очно-заочной формы обучения программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (12 часов), практические занятия (12 часов), самостоятельная работа студента 90 часов).

№ п/п	Раздел дисциплины	Се м е ст р	Не де ля	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
				лекции	прак- тичес- кие заня- тия	семи- нары	само- стоятель- ная работа	
1.	Цели и задачи, предмет и основные понятия социологии управления персоналом.	2	1	1		1	8 Анализ текстов, подготовка к семинару.	Оценка подготовки к семинару, участия в обсуждении проблем темы
2.	Основные положения социальных теорий труда, управления и экономики	2	2	1		1	10 Анализ текстов первоисточников. Подготовка к семинару	Оценка подготовки к семинару, участия в обсуждении проблем темы
3.	Труда и персонал, управление, экономика: социальные аспекты	2	3	1		1	10 Подготовка к семинару, к дискуссии	Оценка подготовки к семинару, участия в дискуссии
4.	Методы социологического исследования труда и персонала и их применение в системе управления персоналом.	2	4	1		1	10 Подготовка к сообщениям и к их обсуждению	Оценка сделанных сообщений, постановки проблем и средств их разрешения
5.	Методы и практика работы социологических подразделений на предприятиях, в организациях	2	5	1		1	10 Разработка показателей плана социального развития, структуры социологической службы	Оценка и обсуждение показателей и структуры
6.	Социальная динамика труда и персонала в современной экономике	2	6	1		1	10 Подготовка к дискуссии, сбор информации	Итоговый тест Устный опрос
7.	Психологические аспекты социологии труда и персонала. Отношение к труду. Проблема регулирования в системе управления персоналом	2	7	2		2	10 Письменная контрольная работа	Оценка выполненной контрольной работы
8.	Труд и интеллектуальный (человеческий) капитал персонала предприятия и его регулирование.	2	8	1		2	14 Подготовка к семинару. анализ текстов, дискуссия	Обсуждение понятий интеллектуального капитала
9.	Неформальный сектор труда и особенности персонала и управления им.	2	9	1		2	8 Выступления с докладами	Обсуждение докладов, дискуссия

зачет			2				
Итого			12		12	90	

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Цели и задачи, предмет и основные понятия социологии управления персоналом.	Понятие науки социологии управления персоналом, смежные науки (управление персоналом, социология труда, социология управления, экономическая социология и др.). Функции и структура социологии управления персоналом. Категория “социального” в предметной области социологии управления персоналом. Человек как предмет социологии и отдельных социологических и управленческих дисциплин. Понятия субъектов труда и управления персоналом («наемный работник», «рабочая сила» и др.). Труд и персонал как социальные явления: группа, организация, общность и институт. Трудовое поведение. Труд и работник как норма и ценность. Структура социологического знания о человеке в труде. Теоретические понятия, методология, эмпирические знания. Социологические науки о труде. Макро- и микросоциология труда.
2	Основные положения социальных теорий труда, управления и экономики	Социальные проблемы труда и экономического поведения У.Петти, А.Смит, Д.Рикардо, «экономический человек». Социалисты-утописты. Учение К.Маркса и Ф.Энгельса. Классические социологические направления исследований человека в труде, управлении и экономике. Э.Дюркгейм, М.Вебер, Г.Зиммель и др. Неоклассические (современные) направления исследований. Ф.Бродель, Т.Парсонс, социология «рационального выбора» и др. Понимание труда и работника у Ф.Тэйлора, Г.Форда, А.Файоля («технологический человек»). Теория «человеческих отношений» Э.Мейо. Отечественные социологические теории и исследования. Социально-философское учение С.Н.Булгакова о человеке и его труде и хозяйстве и др. Понимание труда и работника у А.К.Гастева, Керженцева, Дунаевского и др. А.Чаянов: социальное содержание учения о кооперированном крестьянском труде. Струмилин о роли образования рабочих в повышении эффективности труда. Обзор социологических теорий и исследований труда, управления и экономики современных отечественных социологов. Основные методологические направления и школы в социологии труда, управления и экономики.
3	Труда и персонал, управление, экономика: социальные аспекты	Социальные аспекты разделения труда на предприятии, отраслевого и регионального разделения труда и профессиональная структура персонала. Организационно-технологическое, экономическое и социальное содержание труда и профессии. Рабочее место и его социальное содержание и персонал. Проблема гуманизации труда и управления профессиональной мобильностью персонала. Профессиональная подготовка и образование, квалификация труда и работника, заработной платы, занятости и безработицы, рабочего времени как социальные проблемы и их решение в системе управления персоналом.
4	Методы социологического исследования труда и персонала и их применение в системе управления персоналом.	Понятие методов социологического исследования, особенности по сравнению с методами других наук. Программа социологического исследования: понятие, структура, основные положения, результат и его интерпретация. Метод анализа документов: определение метода, виды документов, постановка цели применения метода, участники исследования и требования к ним, организация сбора и анализа документальной информации, предметы исследования методом анализа документов. Метод наблюдения: виды наблюдений, постановка цели применения метода, участники исследования и требования к ним, организация наблюдений, предметы исследования методом наблюдения.

		<p>Метод экспертизы: определение метода, виды экспертиз, постановка цели применения метода, участники исследования и требования к ним, организация экспертизы, предметы исследования методом экспертизы.</p> <p>Метод эксперимента: определение метода, виды экспериментов, постановка цели применения метода, участники исследования и требования к ним, организация эксперимента, предметы исследования методом эксперимента.</p> <p>Метод опроса: определение метода, виды опросов, постановка цели применения метода, требования к построению вопросов, участники исследования и требования к ним, организация опроса, предметы исследования методом опроса.</p>
5	Методы и практика работы социологических подразделений на предприятиях, в организациях	<p>Практика организации работы социологических подразделений на предприятиях в 1960-1980-е гг. и в настоящее время. Социологическое подразделение в структуре аппарата управления предприятием; состав специалистов, подчиненность. Взаимодействие с внешними научными организациями. применяемые методы исследований и регулирования социального развития персонала.</p> <p>Функции социологического подразделения. Сбор информации и разработка социального паспорта предприятия, план, программа социального развития. Совершенствование социального управления. Социальная диагностика состояния персонала. Разработка и реализация системы социальной адаптации, профессиональной мобильности персонала и других направлений по работе с персоналом. Исследование и регулирование системы стимулирования и мотивации труда. Разработка предложений по стабилизации персонала предприятия. Включение результатов социологической работы в систему управления предприятием.</p>
6	Социальная динамика труда и персонала в современной экономике	<p>Основные направления динамики труда в современных условиях (по материалам социологических исследований и статистических наблюдений). Профессионально-квалификационный и отраслевой состав трудящихся в России и в различных странах. Структура наемных работников по уровню заработной платы. Занятость и безработица. Социально-демографические группы работников, занятые различными видами труда. Условия и безопасность труда и травматизм.</p> <p>Труд и персонал предприятий в условиях российских реформ и системного кризиса. Индустриальный труд и становление постиндустриального (информационного) труда. Кризис труда. Понятие «модернизация труда». Компьютеризация труда. Труд с информацией и его роль в экономике и обществе, социальная группа информационных работников. Изменения профессиональной структуры персонала. Характер, динамика и тенденции использования иностранной рабочей силы в России и зарубежных странах. Материалы социологических исследований и статистических наблюдений.</p> <p>Общая характеристика и принципы международных нормативных актов о труде. Основные положения российского законодательства о труде, государственной политики в области труда и занятости.</p>
7	Психологические аспекты социологии труда и персонала. Отношение к труду. Проблема регулирования в системе управления персоналом	<p>Отношение к труду, удовлетворенность трудом, мотивация и стимулирование труда, Понятие кризиса труда как субъективного отношения (кризис отношения к труду). Изменения мотивации труда, статуса и престижа труда и т.д. в условиях системного кризиса и реформ в России. Отношение к труду различных профессиональных групп, методы и результаты социологических исследований.</p>
8	Труд и интеллектуальный (человеческий) капитал персонала предприятия и его регулирование.	<p>Причины возникновения категории «интеллектуальный (человеческий) капитал». Общественная и научная потребность в категории. Место категории в современной экономической и социологической теории и практике социально-экономического управления. Труд, персонал и интеллектуальный (человеческий) капитал. Интеллектуальный, человеческий и экономический капитал. Социальные начала интеллектуального (человеческого) капитала. Интеллектуальный (че-</p>

		ловеческий) капитал как фактор производства и социального развития персонала. Структура интеллектуального (человеческого) капитала, характеристика основных элементов. Проблема измерения. Управление интеллектуальным (человеческим) капиталом, управление знанием.
9	Неформальный сектор труда и особенности персонала и управления им.	Понятия неформального сектора экономики и неформального сектора труда и занятости. Отличия от нормальной экономики. Неформальный сектор в современной России и в зарубежных странах. Причины и необходимость неформального труда и занятости. Масштабы распространения. Социальная сущность неформального сектора труда. Социальный состав персонала неформального сектора. Международная организация труда о неформальном секторе. Социологические исследования, проведенные в современной России. Положение работников, занятых в неформальном секторе. Социальное и экономическое значение, цели и средства преодоления неформального сектора.

4. Информационные и образовательные технологии

При реализации программы дисциплины используются различные образовательные технологии. Лекционные занятия проводятся в виде: лекции-дискуссии, лекции с разбором конкретных ситуаций с использованием ПК и компьютерного проектора. Семинарские занятия проводятся в виде обсуждения поставленных вопросов и проблемных ситуаций, обсуждения докладов, решения практических задач, в том числе с использованием методов работы по группам и мозгового штурма.

Самостоятельная работа студентов включает изучение теоретических текстов и работу с литературой, подготовку к письменной работе по различным источникам, выполнение практической работы по разработке показателей плана социального развития персонала организации.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Формируемые компетенции	Образовательные технологии
1.	Цели и задачи, предмет и основные понятия социологии управления персоналом.	Лекция 1. Семинар 1.	ПК-23	Вводная лекция Лекция-визуализация Работа по группам Проблемная дискуссия
2.	Основные положения социальных теорий труда, управления и экономики	Лекция 2. Семинар 2.	ПК-23	Лекция-визуализация Проблемная дискуссия Работа с теоретическими текстами
3.	Труда и персонал, управление, экономика: социальные аспекты	Лекция 3. Семинар 3.	ПК-23	Лекция - визуализация Развернутая беседа с групповым обсуждением Построение эмпирической модели исследования Устный опрос
4.	Методы социологического исследования труда и персонала и их применение в системе управления персоналом.	Лекция 4. Семинар 4.	ПК-23	Лекция-визуализация Развернутая беседа с разбором конкретных ситуаций Разбор конкретных ситуаций
5.	Методы и практика работы социологических подразделений на предприятиях, в организациях	Лекция 5. Семинар 5.	ПК-23	Проблемная лекция Развернутая беседа Обсуждение материалов эмпирического исследования Устный опрос

6.	Социальная динамика труда и персонала в современной экономике	Лекция 6. Семинар 6.	ПК-23	Тестирование с использованием компьютерных технологий, устный опрос
7.	Психологические аспекты социологии труда и персонала. Отношение к труду. Проблема регулирования в системе управления персоналом	Лекция 7. Семинар 7.	ПК-23	Проблемное обсуждение теоретического и практического материала
8.	Труд и интеллектуальный (человеческий) капитал персонала предприятия и его регулирование.	Лекция 8. Семинар 8.	ПК-23	Лекция-визуализация Развернутая беседа с разбором конкретных ситуаций Разбор конкретных ситуаций
9.	Неформальный сектор труда и особенности персонала и управления им.	Лекция 9. Семинар 9.	ПК-23	Лекция-визуализация Проблемная дискуссия

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.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

5.1. Перечень компетенций

с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины представляется в виде таблицы:

№ п/п	Наименование раздела	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Цели и задачи, предмет и основные понятия социологии управления персоналом.	ОПК-1.3	Оценка участия в обсуждении материалов вводной лекции и лекции-визуализации, в проблемной дискуссии
2.	Основные положения социальных теорий труда, управления и экономики	ОПК-1.3	Оценка участия в обсуждении материалов лекции-визуализации, в проблемной дискуссии, работы с теоретическими текстами
3.	Труда и персонал, управление, экономика: социальные аспекты	ОПК-1.3	Оценка участия в обсуждении материалов лекции-визуализации, в развернутом групповом обсуждении, вкладе в построение эмпирической модели исследования, ответов на вопросы в процессе устного опроса.
4.	Методы социологического исследования труда и персонала и их применение в си-	ОПК-1.3	Оценка умения анализировать конкретные ситуации.

	стеме управления персоналом.		
5.	Методы и практика работы социологических подразделений на предприятиях, в организациях	ОПК-1.3	Оценка умения ставить и разрешать проблему, участия в общей беседе по вопросам эмпирического исследования.
6.	Социальная динамика труда и персонала в современной экономике	ОПК-1.3	Тестирование с использованием компьютерных технологий, устный опрос
7.	Психологические аспекты социологии труда и персонала. Отношение к труду. Проблема регулирования в системе управления персоналом	ОПК-1.3	Оценка участия в проблемном обсуждении теоретического и практического материала
8.	Труд и интеллектуальный (человеческий) капитал персонала предприятия и его регулирование.	ОПК-1.3	Оценка участия в разборе конкретных ситуаций
9.	Неформальный сектор труда и особенности персонала и управления им.	ОПК-1.3	Оценка способности поставить и разрешить проблему

5.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В ходе изучения дисциплины предполагается использование как текущего, так и промежуточного контроля. Форма текущего контроля – экспресс-опрос по окончании лекционного занятия, работа студента на семинарских занятиях. За работу на занятиях студентам проставляются баллы. Форма промежуточной аттестации – письменная работа в конце семестра, зачет в устной форме.

Система текущего контроля и промежуточной аттестации бакалавров

№ п/п	Формы контроля:	Семестр	Дата	Количество баллов*
1.	Посещение лекций	2	Февраль-март	6 баллов
2.	Выполнение домашних заданий	2	Март-апрель	10 баллов
3.	Работа на семинарских занятиях	2	Февраль-март	44 балла
4.	Письменная итоговая аттестация (см. примерный перечень вопросов по курсу).	2	Март-апрель	40 баллов
5.	Зачет			100 баллов*

* Указано максимальное количество баллов

Все формы контроля оцениваются в баллах, результаты складываются. Шкала оценок соответствует принятой в РГГУ 100-балльной системе оценки.

Шкала оценки освоения курса

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
91 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 90	хорошо		B
75 – 82			C
61 – 74	удовлетворительно	не зачтено	D
51 – 60			E
31 – 50	неудовлетворительно		FX
0 – 30		F	

Текущий контроль осуществляется в виде оценок контрольной работы и выполнения заданий на практических занятиях. Контрольная работа проводится на первом практическом занятии, выявляет готовность студентов к практической работе и оценивается до 20 баллов. Максимальная оценка выполнения каждого практического занятия – 10 баллов.

Промежуточный контроль знаний проводится в форме итоговой контрольной работы, включающей теоретические вопросы и практическое задание, и оценивается до 40 баллов. В результате текущего и промежуточного контроля знаний студенты получают зачет по курсу».

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему не менее 50 баллов в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации. Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) 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.

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-1 балл).

При оценивании контрольной работы учитывается:

- полнота выполненной работы (задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности) – 1-4 балла;
- обоснованность содержания и выводов работы (задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны) – 5-8 баллов;
- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -9-10 баллов.

Промежуточная аттестация (зачет)

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

Критерии оценки промежуточной аттестации

Оценка «**Отлично**» ставится студенту, который показал всестороннее, глубокое или полное знание материала, предусмотренного программой, ознакомился с основной и дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, при условии максимального количества баллов, набранного за итоговое тестирование.

Оценка «**Хорошо**» ставится студенту, который показал полное знание материала, предусмотренного программой, ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, успешно сдавший итоговое тестирование.

Оценка «**Удовлетворительно**» ставится студенту, который показал неполное знание материала, предусмотренного программой, ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, успешно сдавший итоговое тестирование.

Оценка «**Не удовлетворительно**» ставится студенту, который не усвоил основной предусмотренный программой материал и допустил более 50% ошибок в ответах на итоговое тестирование. Оценка «**Не удовлетворительно**» выставляется также, если студент отказался сдавать экзамен после его начала или нарушил установленные правила сдачи экзамена (списывал, пользовался сведениями из электронных средств связи и т.д.).

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Примерный перечень контрольных вопросов

В чем заключается предмет и основные понятия социологии управления персоналом

Понятия субъектов труда и управления персоналом («наемный работник», «рабочая сила» и др.).

Структура социологического знания о человеке в труде.

Социальные проблемы труда и экономического поведения в учении К.Маркса и Ф.Энгельса.

Понимание труда и работника у Ф.Тэйлора, Г.Форда, А.Файоля («технологический человек»).

Теория «человеческих отношений» Э. Мейо.

Струмилин о роли образования рабочих в повышении эффективности труда.
Рабочее место и его социальное содержание.

Проблема гуманизации труда.

Понятия профессии, профессионального разделения труда и профессиональной структуры персонала как социального явления

Метод анализа документов

Метод экспертизы

Метод эксперимента

Функции социологического подразделения в управлении промышленным предприятием

Труд с информацией и социальная группа информационных работников.

Отношение к труду: методы и результаты исследований

Понятие интеллектуального капитала.

Социальная сущность неформального сектора труда и причины его распространения.

Примерная тематика письменных работ по курсу

Социологические науки о труде: предмет и основное содержание.

Понимание труда и работника у А.К.Гастева

Основные отечественные направления и школы в социологии труда.

Разделение труда, виды труда и профессиональный состав персонала в социологии

Наблюдение как метод социологического исследования труда и персонала.

Опрос как метод социологического исследования труда и персонала

Социологическое подразделение в структуре аппарата управления предприятием

Система социальной адаптации на предприятии

Профессионально-квалификационный и отраслевой состав трудящихся в России

Труд и персонал предприятий в условиях российских реформ и системного кризиса.

Иностранная рабочая сила в составе персонала российских предприятий

Статус и престиж труда в условиях централизованного планирования и рыночной экономики.

Труд, персонал и интеллектуальный (человеческий) капитал: определения, методы оценки, роль на предприятии

Персонал неформального сектора труда и экономики: социальные особенности.

6. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины

При изучении дисциплины студенту следует использовать литературу и источники как в печатном, так и электронном виде: монографии, учебники, учебные пособия, справочники, а также новейшие научные публикации в научных изданиях (материалах науч-

ных и практических конференций, тематических сборниках и т.д.), в том числе периодических (журналах, газетах).

а) основная литература. Каждый обучающийся должен быть обеспечен не менее чем одним учебным и учебно-методическим печатным и/или электронным изданием

б) дополнительная литература. Фонд дополнительной литературы включает помимо учебников официальные справочно-библиографические издания в расчете 1-2 экземпляра на каждые 100 обучающихся.

6.1. Список рекомендуемых источников и литературы

Основная литература

Воловская, Н. М. Социально-трудовые отношения : учеб. пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-104826-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>

Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 492 с. — <http://xn--90ahkajq3b6a.xn--2000-94dygis2b.xn--p1ai/personal/per1-1/per06.pdf>

Дополнительная литература

Дуракова, И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 226 с. — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5acf841d071897.70884851. - ISBN 978-5-16-106095-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/933859>

Интернет-ресурсы

Образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту

[\(http://www.ecsocman.edu.ru/\)](http://www.ecsocman.edu.ru/)

Специализированный управленческий портал «Сообщество менеджеров»

<http://www.e-executive.ru>

Сайты базовых академических структур:

Институт социологии РАН (<http://www.isras.rssi.ru>).

Институт социально-политических исследований (<http://www.ispr.ras.ru>).

Сайты аналитических организаций:

Фонд «Общественное мнение» (<http://www.fom.ru>).

ВЦИОМ (Всероссийский центр изучения общественного мнения) (<http://www.wciom.ru>).

Центр независимых социологических исследований (<http://www.indepsocres.spb.ru/>).

Центр социологических исследований МГУ (<http://www.opinio.msu.ru/>).

Сайты профессиональных журналов:

Социологические исследования (Социс) (http://www.isras.rssi.ru/R_Socls.ntm);

Социологический журнал (<http://win.www.nir.ru/socio/sci-publ/socjour.htm>).

Журнал социологии и социальной антропологии (<http://www.soc.ru:8101/publications/jssa/>);

Перечень БД и ИСС

№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	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория, оборудованная компьютером, мультимедиа-проектором и экраном.
2. Наличие в аудитории доски.
3. Электронные образовательные ресурсы, мультимедийные универсальные энциклопедии.
4. Лицензионное программное обеспечение Microsoft Office.

Перечень ПО

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (<i>лицензионное или свободно распространяемое</i>)
1	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Zoom	Zoom	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. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

9.1. Планы семинарских занятий. Методические указания по организации и проведению

Тема 1. Цели и задачи, предмет и основные понятия социологии управления персоналом.

Труд и персонал как социальные явления: группа, организация, общность и институт.

Понятие науки социологии управления персоналом,

Социологические науки о труде.

Макро- и микросоциология труда.

Тема 2. Теории социологии труда

Социальное понимание труда и работника в учении А.Смита.

Анализ основных положений учения К.Маркса и Ф.Энгельса о роли труда и наемных рабочих в экономике и обществе.

Анализ основных положений учения М.Вебера о труде (видах труда и пр.).

Анализ основных положений учения Э.Дюркгейма о разделении труда.

Понимание предмета социологии труда в теориях современных российских ученых.

Тема 3. Понятие содержания труда, профессии и социальной структуры персонала

Социальные аспекты разделения труда на предприятии, отраслевого и регионального разделения труда.

Социальные аспекты ручного, механизированного, автоматизированного труда; монотонного и творческого труда

Понятие социальной структуры персонала

Социальные аспекты трудовой функции и профессии различных социальных групп трудящихся

Тема 4. Методы социологического исследования труда и персонала

Программа социологического исследования персонала: основные этапы

Наблюдение в социологическом исследовании персонала; сравнение с применением в экономических и других исследованиях

Анализ документов; сравнение с применением в экономических и других исследованиях

Экспертиза; сравнение с применением в экономических и других исследованиях

Опросы; сравнение с применением в экономических и других исследованиях

Тема 5. Методы и практика работы социологических подразделений на предприятиях, в организациях.

Социологическое подразделение в структуре аппарата управления предприятием; состав специалистов, подчиненность.

Сбор информации и разработка социального паспорта предприятия

План социального развития: цели, организация, основное содержание

Программа социального развития: цели, организация, основное содержание,

Включение результатов социологической работы в систему управления предприятием.

Тема 6. Социальная динамика труда и персонала в современных условиях

Профессионально-квалификационный и отраслевой состав трудящихся в России

Структура наемных работников по уровню заработной платы.

Социально-демографические группы работников, занятые различными видами труда.

Условия и безопасность труда и травматизм.

Труд с информацией и его роль в экономике и обществе, социальная группа информационных работников.

Тема 7. Психологические аспекты социологии труда и персонала.

Отношение к труду в советский период и в современных условиях

Изменения мотивации труда, статуса и престижа труда и т.д. в условиях системного кризиса и реформ в России

Методы и результаты социологических исследований отношения к труду

Тема 8. Труд и интеллектуальный (человеческий) капитал персонала предприятия.

Социальные начала интеллектуального (человеческого) капитала, его место в экономике предприятия и в развитии персонала

Формирование интеллектуального капитала в процессе труда

Структура интеллектуального (человеческого) капитала, характеристика основных элементов.

Проблема измерения интеллектуального капитала.

Тема 9. Неформальный сектор труда и занятости.

Понятия неформального сектора экономики и неформального сектора труда и занятости.

Неформальный сектор в современной России и его масштабы.

Социальный состав персонала неформального сектора и положение работников.

Социальное и экономическое значение, цели и средства преодоления неформального сектора.

9.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 часа, из них 42 часов аудиторных занятий и 66 часов, отведенных на самостоятельную работу студента.

Самостоятельная работа студентов включает в себя изучение теоретических текстов и работу с литературой (в том числе подготовку к семинарским занятиям), перевод специальных текстов, подготовку самостоятельной письменной работы по источнику либо практической работы по решению конкретной социологической проблемы в управленческой деятельности.

Вид работы	Содержание (перечень вопросов)	Трудоемкость самостоятельной работы (в часах)	Рекомендации
Подготовка к семинарам	См. вопросы в планах семинарских занятий	24	См. планы семинарских занятий
Освоение теоретического материала	См. контрольные вопросы к курсу	20	Освоение теории предполагает как проработку материалов лекций, так работу с источниками и литературой в соответствии с рекомендованным списком, составление рецензий на прочитанную литературу
Написание письменной работы	См. примерный список письменных работ	22 часов	Объем 10-12 стр., требования к оформлению по стандарту научных текстов
Итого по дисциплине		66 часов	

9.3. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

В раздел включаются требования к подготовке, содержанию, и оформлению письменных работ предусмотренных учебным планом или рабочей программой (курсовая работа, эссе, реферат, доклад и т.п.)

Требования к анализу (рецензии) статей

Структура работы:

Фамилия, имя, отчество студента, группа

Название статьи и фамилия автора статьи

Какой проблеме посвящена статья?

Какую точку зрения по этой проблеме высказывает автор статьи?

Какова Ваша точка зрения на эту проблему?

Объем работы: 2 стр. печатного текста (примерно 4 тыс. знаков)

Оформление работы

Шрифт Times New Roman, кегль 14, поля 3 см слева, 2 сверху и внизу, 1, 5 справа. Красная строка (абзацный отступ) 1,25 см.

Фамилия автора – распределение справа, название статьи и фамилия автора статьи по центру, основной текст – по ширине.

Критерии оценки

«Отлично»: проблема освещена полностью с включением элементов творческого подхода (возможны незначительные недостатки). Структура работы выдержана, объём и оформление работы соответствует требованиям.

«Хорошо»: проблема освещена полностью, в работе есть отдельные недостатки.

«Удовлетворительно»: проблема освещена в целом.

«Неудовлетворительно»: неприемлемый уровень освоения материала, требуется дополнительная работа.

9.4 Иные материалы

Раздел содержит иные материалы, необходимые для изучения дисциплины (модуля): сценарии деловых игр, рабочую тетрадь студента, набор кейсов, упражнения, задания для самостоятельной работы, хронологические таблицы и т.п.

Аннотация

Дисциплина «Социология управления персоналом» является дисциплиной вариативной части учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом (бакалавриат)». Дисциплина реализуется кафедрой социологии организаций и социальных технологий.

Предметом дисциплины являются социальное содержание управленческого процесса и персонал как социальная группа.

Цели курса: подготовить специалиста, обладающего теоретическими представлениями и практическими навыками регулирования работы персонала как субъекта деятельности организации.

Достижение цели предусматривает решение в процессе изучения курса следующих **задач:**

- 1) освоение студентами теоретических понятий и методов регулирования труда работников как структурированной социальной группы;
- 2) формирование у студентов представлений об основных социальных группах, закономерностях их развития и деятельности;
- 3) понимание студентами целесообразности применения тех или иных методов принятия управленческих решений;
- 4) выработка практических навыков принятия управленческих решений в области социального управления персоналом.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих **компетенций:** ОПК-1.3 - способность применять знания (на промежуточном уровне) социологических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие **результаты** образования:

Знать: социологические теории, методы социологического исследования и регулирования отношения персонала к труду и удовлетворенности трудом;

методы исследования и формирования мотивации труда и разработки системы стимулирования;

Уметь: интерпретировать данные социологических исследований отношения персонала к своей работе, к руководству, а также отношения между рядовыми работниками;

анализировать социальную информацию, опираясь на современные методы исследования и социальные принципы управления персоналом;

Владеть: практическими навыками регулирования социальных отношений между различными группами персонала и применения методов анализа социологической информации; навыками анализа актуальных проблем социологии управления персоналом.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

Приложение 2

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола

