

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета ННГУ,
протокол №4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Социальная инженерия

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
39.03.02 – направление «Социальная работа»

Направленность образовательной программы
Организация социальной работы с различными группами населения

Квалификация (степень)
Бакалавр

Форма обучения
очная, заочная

Нижегород

2022

Лист актуализации

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры _____

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

1. **Место и цели дисциплины в структуре ОПОП.** Дисциплина относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)», является обязательной для усвоения в рамках программы бакалавриата на втором году обучения, читается в 3-м семестре.

Целями освоения дисциплины являются:

Курс предполагает изучение основ социальной инженерии, т. е. теории и практического опыта целенаправленного социального реформирования, управления социальными процессами и проектирования социальных инноваций. Рассматриваются принципиальные различия между типами утопической, «реактивной» и пошаговой научной социальной инженерии.

Цель: освоение базовых знаний и умений в области теории и практики постепенной (пошаговой) научной социальной инженерии.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
-------------------------	---

<p>ПК-1: способностью к проведению оценки обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определению индивидуальных потребностей граждан с целью постановки социального диагноза и разработки индивидуальных программ предоставления социальных услуг и мероприятий по социальному сопровождению</p>	<p>ЗНАТЬ: основы современной теории социального благополучия, качества жизни, физического, психического и социального здоровья; особенности экономических процессов, протекающих в сфере социального обслуживания населения; содержание понятия и современные критерии социальной защищенности человека; основные категории и понятия социального управления и социального обслуживания.</p> <p>УМЕТЬ: использовать критерии выбора оптимальных технологий в соответствии с эффективной моделью теории и практики социальной работы; применять технологии посредничества в работе с различными группами населения; соотносить социологические и психологические теории и концепции с технологиями структурной и комплексно-ориентированной социальной помощи; оценивать качество социального обслуживания в соответствии со стандартами; осуществлять анализ индивидуальных потребностей граждан с целью постановки социального диагноза.</p> <p>ВЛАДЕТЬ: методами постановки социального диагноза и разработки индивидуальных программ предоставления социальных услуг; способами оценки критериев социального благополучия.</p> <p>МОТИВАЦИЯ: готов использовать методы, принципы и функции социального управления в сфере социального обслуживания; готов участвовать в подготовке предложений по формированию нового формата предоставления социальных услуг; готов формировать коммуникативный процесс с клиентами в сфере социального обслуживания.</p>
<p>ПК-12: способностью к созданию условий для обеспечения государственно-частного партнерства в процессе реализации социальной работы</p>	<p>ЗНАТЬ: основные формы, категории, принципы реализации социального партнерства; действующее трудовое законодательство Российской Федерации в области регулирования отношений социального партнерства, практику его применения; порядок формирования субъектов и органов социального партнерства; процедуры проведения коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений.</p> <p>УМЕТЬ: анализировать законодательство и практику его применения в области социального партнерства для решения конкретных практических задач; готовить проекты документов, которые могут использоваться сторонами в процессе проведения коллективных переговоров, проведения консультаций, разрешения споров и осуществления иных форм взаимодействия; формировать порядок создания органов и проведения процедур для разрешения и урегулирования различных видов трудовых споров; анализировать систему показателей, характеризующих закономерности современного рынка труда; определять тенденции рынка труда и потребности реального сектора экономики в кадровом обеспечении.</p> <p>ВЛАДЕТЬ: инструментами по изучению потребностей регионального рынка труда; навыками создания проектных площадок для реализации практических задач социального партнерства.</p> <p>МОТИВАЦИЯ: готов использовать различные способы поиска дополнительных (профессиональных и информационных) ресурсов для разрешения трудовых споров, проведения коллективных переговоров, проведения консультаций и осуществления иных форм взаимодействия; готов участвовать в подготовке предложений по повышению качества межсекторного взаимодействия (использование соглашений и договоренностей по урегулированию и профилактике конфликтов в трудовых коллективах); готов давать рекомендации по разрешению проблемы равноправия сторон социального партнерства.</p>

3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) составляет 2_зачетных единицы, всего 72 часа, из которых **в очной форме обучения:** 17 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов занятий семинарского типа, в том числе 2 часа текущего контроля), 1 час мероприятия промежуточной аттестации, 55 часов составляет самостоятельная работа обучающегося;

в заочной форме обучения: составляет 3 зачетных единицы, всего 108 часов, 5 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (4 часов занятий семинарского типа, в том числе 2 часа текущего контроля), 1 час мероприятия промежуточной аттестации, 99 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)		В том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося,	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		Всего			
	Очное	Заочное	Очное	Заочное	Очное	Заочное	Очное	Заочное	Очное	Заочное
Инженерия как продуктивная человеческая деятельность высшего порядка: основы и принципы. Возможность социальной инженерии.	9	12			2		2		7	12
Утопическая, «реактивная» и пошаговая социальная инженерия	9	12			2		2		7	12
История и опыт социальной инженерии	9	12			2		2		7	12
Основные принципы пошаговой научной социальной инженерии	9	12			2		2		7	12
«Послушные» и «непослушные» проблемы: почему социальные проблемы — «непослушные»	9	13			2		2	1	7	12
Онтологическое проектирование в социальной инженерии	9	13			2		2	1	7	12
Анализ индивидуальных социоинженерных проектов	9	13			2		2	1	7	12
Индивидуальные социоинженерные умения: жизнь как социоинженерный проект	8	16			2		2	1	6	15
В т.ч. текущий контроль	2				2	2				

Промежуточная аттестация - Зачет

4. Образовательные технологии включают:

в рамках контактной (аудиторной) работы различные виды активных/интерактивных форм проведения практических занятий: семинары с обсуждением теоретических материалов; разбор конкретных ситуаций, встречи с сотрудниками лаборатории робототехники ННГУ.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Обзор материалов (описание конкретного случая); подготавливается для ответа на практическом занятии.

Контрольная работа на практическом занятии: письменные ответы на вопросы.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине, включающий:

6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), приводится в ОПОП.

Аттестация по дисциплине проходит в виде зачета. Оценка выставляется по результатам выполненных практических заданий и последующих устных ответов на вопросы к зачету. Шкала оценивания работ и ответов представлена в таблице.

6.2. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

В процессе освоения дисциплины будет оцениваться:

- конструктивная активность обучающегося в рамках контактной работы с преподавателем.

Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

(оценка осуществляется по результатам текущей проверки знаний и промежуточной аттестации)

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания	
	Не зачтено	Зачтено
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи.

Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Средний/высокий

6.3. Типовые контрольные задания

Темы эссе

1. Социальная инженерия как область прикладной социологии, место ее в структуре социологического знания
2. Методологические основы социальной инженерии. Предметный и проблемный подходы к преобразованию социальных систем
3. Объект, предмет, направления и функции социоинженерной деятельности в организации.
4. История возникновения и становления социальной инженерии.
5. Содержание и специфика (цель, структура, функции, методы, источники информации) социологической диагностики
6. Социальные проблемы как предмет социологической диагностики. Типология социальных проблем.
7. Особенности диагностики социальных проблем организации
8. Основные стадии жизненного цикла организации
9. Использование моделей жизненного цикла организации в процессе организационной диагностики.
10. Особенности диагностики проблем функционирования организации
11. Кадровая диагностика

Практические задания

Задание №1 по проверке сформированности компетенции ПК-1:

Составить устное сообщение по теме «Нужны ли социальные инженеры?»

Задание №2 по проверке сформированности компетенции ПК-12:

Составить доклад «Роль утопии в социальной инженерии».

Порядок проведения ТКУ:

на практических занятиях студенты информируются преподавателем о том, что конкретное выполняемое ими задание относится к ТКУ, являющегося обязательным элементом успешного прохождения промежуточной аттестации. Оценка выставляется по результатам индивидуальной работы, но в обязательном порядке преподаватель организует групповую дискуссию с целью достижения полного понимания студентами сильных и слабых сторон своей работы.

Форма проведения промежуточной аттестации - зачет

Порядок проведения зачета:

Знания студента оцениваются путем письменного ответа на три экзаменационных вопроса, в которых раскрываются его знания, относящиеся к компетенциям, формирование которых предусмотрено программой дисциплины «Практическая психология».

Для оценки умений используются выполненные студентом задания самостоятельной работы.

Формы контроля самостоятельной работы (КСР) (очная форма обучения)

Контроль осуществляется на выделенных для этого занятиях в следующих формах:

Анализ самостоятельной работы, выполненной индивидуально в форме решения конкретных ситуаций (кейсов);

Анализ самостоятельной работы, выполненной индивидуально в форме эссе.

Порядок проведения КСР. Оценка выставляется по результатам индивидуальной работы, преподаватель организует групповую дискуссию с целью достижения полного понимания студентами сильных и слабых сторон своей работы.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.
2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД
3. УМП Петрова И.Э., Орлов А.В. Оценка сформированности компетенций. – Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – 49 с.

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Процедуры оценивания результатов обучения
-------------------------	---	---

<p>ПК-1: способностью к проведению оценки обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определению индивидуальных потребностей граждан с целью постановки социального диагноза и разработки индивидуальных программ предоставления социальных услуг и мероприятий по социальному сопровождению</p>	<p>ЗНАТЬ: основы современной теории социального благополучия, качества жизни, физического, психического и социального здоровья; особенности экономических процессов, протекающих в сфере социального обслуживания населения; содержание понятия и современные критерии социальной защищенности человека; основные категории и понятия социального управления и социального обслуживания.</p> <p>УМЕТЬ: использовать критерии выбора оптимальных технологий в соответствии с эффективной моделью теории и практики социальной работы; применять технологии посредничества в работе с различными группами населения; соотносить социологические и психологические теории и концепции с технологиями структурной и комплексно-ориентированной социальной помощи; оценивать качество социального обслуживания в соответствии со стандартами; осуществлять анализ индивидуальных потребностей граждан с целью постановки социального диагноза.</p> <p>ВЛАДЕТЬ: методами постановки социального диагноза и разработки индивидуальных программ предоставления социальных услуг; способами оценки критериев социального благополучия.</p> <p>МОТИВАЦИЯ: готов использовать методы, принципы и функции социального управления в сфере социального обслуживания; готов участвовать в подготовке предложений по формированию нового формата предоставления социальных услуг; готов формировать коммуникативный процесс с клиентами в сфере социального обслуживания.</p>	<p>Обсуждение основных вопросов по темам Ответ на контрольные вопросы Практические задания</p>
---	---	--

<p>ПК-12: способность к созданию условий для обеспечения государственно-частного партнерства в процессе реализации социальной работы</p>	<p>ЗНАТЬ: основные формы, категории, принципы реализации социального партнерства; действующее трудовое законодательство Российской Федерации в области регулирования отношений социального партнерства, практику его применения; порядок формирования субъектов и органов социального партнерства; процедуры проведения коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений.</p> <p>УМЕТЬ: анализировать законодательство и практику его применения в области социального партнерства для решения конкретных практических задач; готовить проекты документов, которые могут использоваться сторонами в процессе проведения коллективных переговоров, проведения консультаций, разрешения споров и осуществления иных форм взаимодействия; формировать порядок создания органов и проведения процедур для разрешения и урегулирования различных видов трудовых споров; анализировать систему показателей, характеризующих закономерности современного рынка труда; определять тенденции рынка труда и потребности реального сектора экономики в кадровом обеспечении.</p> <p>ВЛАДЕТЬ: инструментами по изучению потребностей регионального рынка труда; навыками создания проектных площадок для реализации практических задач социального партнерства.</p> <p>МОТИВАЦИЯ: готовов использовать различные способы поиска дополнительных (профессиональных и информационных) ресурсов для разрешения трудовых споров, проведения коллективных переговоров, проведения консультаций и осуществления иных форм взаимодействия; готовов участвовать в подготовке предложений по повышению качества межсекторного взаимодействия (использование соглашений и договоренностей по урегулированию и профилактике конфликтов в трудовых коллективах); готовов давать рекомендации по разрешению проблемы равноправия сторон социального партнерства.</p>	<p>Обсуждение основных вопросов по темам Ответ на контрольные вопросы Практические задания</p>
--	---	--

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Аблязова Н. О. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с. - ISBN 978-5-16-005273-1
2. Авдеев В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: Учебное пособие / В.В. Авдеев. - М.: ФиС, 2006. - 960 с. - ISBN 5-279-02687-5 (znanium.com)

3. Авдеев В. В. Работа с командой: психологические возможности: Практикум: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / Авдеев В.В. - М.:КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 152 с.- ISBN 978-5-905554-35-3 (znanium.com)
4. Андреева Г.М. Социальная психология.- Аспект Пресс, 2014. - 384 с.
5. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учебное пособие по специальности "Менеджмент". - Москва, 2004. - 222 с. - ISBN: 5-279-02109-1 (elibrary.ru)
6. Захаров Н. Л. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 263 с. - ISBN 978-5-16-005067-6 (znanium.com)
7. Маслова В. М. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. - 256 с. - ISBN 5-238-01104-0 (znanium.com)
8. Минева О. К.. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с. - ISBN 978-5-16-011743-0 (znanium.com)
9. Невеев А. Б. Тренинг в организации: Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 256 с. - ISBN 978-5-16-005660-9 (znanium.com)
10. Резник С. Д. Организационное поведение: Учебник / С.Д. Резник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 463 с. - ISBN 978-5-16-010032-6. (znanium.com)
11. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с. - ISBN 978-5-16-004534-4 (znanium.com)
12. Хохлова Т. П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. - ISBN 978-5-9776-0367-6 (znanium.com)
13. Чанько А. Д. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях : учебник [Электронный ресурс] / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. - ISBN 978-5-9924-0062-5 (znanium.com)

б) дополнительная литература:

1. Бессонов А.А. Диагностика «командной срабатываемости» при формировании управленческой команды // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. –2014. – № 3 (20). – С. 48-55. (elibrary.ru).
2. Болмэн Ли Дж Рефрейминг организации: Компания как фабрика, семья, джунгли и храм [Электронный ресурс] / Ли Болмэн, Терренс Дил; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2014. – 632 с. - ISBN 978-5-9614-1863 (znanium.com)
3. Калинина Н.Ю. Подходы к определению комплексной оценки компетенций персонала при формировании команд управления проектами // Научный вестник Воронежского государственного архитектурно-строительного университета. Серия: Управление строительством. –2013. – № 1 (4). – С. 228-232. (elibrary.ru)
4. Каплева В.А., Польшова Л.В. Роль психологической компетенции руководителя в формировании команды // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: Межвузовский сборник научных трудов. – 2012. –№ 1. – С. 70-74. (elibrary.ru)

5. Кириллов А.В. Технологии развития персонала в современном социальном управлении // Материалы Афанасьевских чтений. – 2015. – Т. 1. № 13. – С. 31-38. (elibrary.ru)
6. Кистень А. М. Методы спецназа для руководителей: Практическое руководство по формированию эффективных команд на основе управленческой системы воинских подразделений специального назначения [Электронный ресурс] / А.М. Кистень, И.Е. Москалёв. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 138 с. - ISBN 978-5-9614-1797-5. (znanium.com)
7. Косенко В.В., Гахов Р.П. Применение компетентностного подхода при формировании команды проекта // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. – 2013. – Т. 1. № 10 (61). – С. 174-176. (elibrary.ru)
8. Лапыгин Ю. Н. Построение управленческой команды / Лапыгин Ю.Н. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 300 с. – ISBN 978-5-16-105132-0 (znanium.com)
9. Мельникова Е.В., Каблахов Р.И. Эффективное проведение совещания как инструмент современного коммуникативного менеджмента // Вестник СевКавГТИ. – 2015. – Т. 1. № 2 (21). – С. 81-85. (elibrary.ru)
10. Морозов М.Н., Кошонец К.С. Методические подходы к формированию эффективных межфункциональных команд // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2016. – № 6-1 (87). – С. 187-189. (elibrary.ru)
11. Назаренко М.А., Нескоромный В.Н., Самохвалова А.Р. Подготовка и проведение делового совещания руководителем // Успехи современного естествознания. – 2014. – № 9. – С. 163-164. (elibrary.ru)
12. Сабадош Л.Ю., Доценко Н.В., Чумаченко И.В. Комплексный подход к формированию команды проекта // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. – 2012. – Т. 1. № 10 (55). – С. 16-18. (elibrary.ru)
13. Утешев Р.С., Барбакова Е.В., Устинова О.В. Карьера как объект управленческого воздействия // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2. – С. 657. (elibrary.ru)

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Журнал «Конфликтология» (владелец: Международная ассоциация конфликтологов, Фонд развития конфликтологии) <http://conflictology.ru>
2. Центр региональной социологии и конфликтологии института социологии Российской академии наук (владелец: институт социологии РАН) <http://www.isras.ru/crs.html>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционных типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение

Для работы с текстами, презентациями, сайтами – средства Microsoft Office

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО ННГУ по направлению подготовки 39.03.02. «Социальная работа».

Автор: доцент кафедры общей социологии и социальной работы ФСН Попель А.А.

Рецензент профессор кафедры отраслевой и прикладной социологии ФСН Козырьков В.П.

Заведующий кафедрой общей социологии и социальной работы ФСН Судьин С.А.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 9.11.2021, протокол № 2.