

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

УТВЕРЖДАЮ:

Декан _____ Р.В. Голубин

« 14 » _____ декабря 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

СОЦИАЛЬНАЯ ИНЖЕНЕРИЯ

Уровень высшего образования

бакалавриат

Направление подготовки / специальность

39.03.01 – направление «Социология»

Направленность образовательной программы

Социальная теория и прикладное социальное знание

Квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

очная

Нижний Новгород
2022

1. Место и цели дисциплины (модуля) в структуре ОПОП. Дисциплина относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)», является дисциплиной по выбору в рамках программы бакалавриата на четвертом году обучения, читается в 8-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-5 Способность и готовность к планированию и осуществлению проектных работ в области изучения общественного мнения, организации работы маркетинговых служб</p>	<p><i>Знать:</i> 1: Общие принципы планирования и осуществления проектных работ; 2: Социологические проблемы связей с общественностью; 3: Принципы организации работы маркетинговых служб.</p> <p><i>Уметь:</i> 1: Поддерживать научно-методическое, техническое и информационное обеспечение маркетинговых исследований для различных целевых аудиторий; 2: Уметь планировать и осуществлять разработку рекомендаций для маркетинговых служб; 3: Применять методы социально-психологического анализа и социального прогнозирования.</p> <p><i>Владеть:</i> 1: Применения конкретных исследовательских методов сбора и анализа информации; 2: Навыками разработки и самостоятельного осуществления проектов в области изучения общественного мнения; 3: Навыками разработки предложений и рекомендаций по организации работы маркетинговых служб.</p> <p><i>Мотивация:</i> 1: Готов к планированию и осуществлению проектных работ в области изучения общественного мнения; 2: Готов разрабатывать рекомендации по организации работы маркетинговых служб.</p>
<p>ПК-14 Способность обосновать практическую целесообразность исследований, направленных на изучение различного рода социальных явлений, планировать и осуществлять исследование общественного мнения с использованием методов сбора и анализа социологической информации</p>	<p><i>Знать:</i> 1: Механизмы функционирования различного рода социальных явлений; 2: Основные методы сбора и анализа социологической информации; 3: Подходы к планированию и осуществлению исследований общественного мнения.</p> <p><i>Уметь:</i> 1: Обосновывать практическую целесообразность исследований, направленных на изучение различного рода социальных явлений; 2: Планировать и осуществлять социологические исследования; 3: Использовать различные методы сбора и анализа социологической информации.</p> <p><i>Владеть:</i> 1: Навыками участия в социологических исследованиях; 2: Способностью планировать и осуществлять исследования общественного мнения с использованием различных методов сбора и анализа социологической информации; 3: Навыками обоснования практической целесообразности исследований, направленных на изучение различного рода социальных явлений.</p> <p><i>Мотивация:</i> 1: Готов планировать и осуществлять исследования общественного мнения; 2: Готов использовать методы сбора и анализа социологической информации при изучении различного рода социальных явлений.</p>

3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) составляет 3_зачетных единицы, всего 108_часов, из которых 22_часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (10_часов занятий лекционного типа, 10_часов занятий семинарского типа, в том числе 2_часа текущего контроля), 2_часа мероприятия промежуточной аттестации, 32_часа 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	
Инженерия как продуктивная человеческая деятельность высшего порядка: основы и принципы. Возможность социальной инженерии.	6	1	1	2	4
Утопическая, «реактивная» и пошаговая социальная инженерия	6	1	1	2	4
История и опыт социальной инженерии	6	1	1	2	4
Основные принципы пошаговой научной социальной инженерии	6	1	1	2	4
«Послушные» и «непослушные» проблемы: почему социальные проблемы – «непослушные»	6	1	1	2	4
Онтологическое проектирование в социальной инженерии	8	2	2	4	4
Анализ индивидуальных социоинженерных проектов	8	2	2	4	4
Индивидуальные социоинженерные умения: жизнь как социоинженерный проект	8	2	2	4	4
В т.ч. текущий контроль	2				
Промежуточная аттестация – экзамен					

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.

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 экзамена. Оценка выставляется по результатам выполненных практических заданий и последующих устных ответов на вопросы к экзамену. 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:

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
Полнота знаний	Отсутствие знаний теоретического материала для выполнения индивидуального задания. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа на вопросы собеседования, отсутствует отчет, оформленный в соответствии с требованиями	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки при ответе на вопросы собеседования	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки и требований программы практики
Наличие умений	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа на вопросы собеседования	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме без недочетов
Наличие навыков (владение опытом)	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа на вопросы собеседования	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие учебной активности и мотивации, пропущена большая часть периода практики	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует	Учебная активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи на низком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять нестандартные дополнительные задачи на высоком уровне качества
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция не сформирована. Отсутствуют знания, умения, навыки, необходимые для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется отработка дополнительных практических навыков	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции превышает стандартные требования. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для применения творческого подхода к решению сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенций	Нулевой	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий	Очень 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-5**:

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

Задание № 2 по проверке сформированности компетенции **ПК-14**:

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, являющимся 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 – экзамен

Порядок проведения экзамена:

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

Для оценки умений используются выполненные студентом задания самостоятельной работы.

Формы контроля самостоятельной работы (КСР)

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», утвержденное 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
ПК-5 Способность и готовность к планированию и осуществлению проектных работ в области изучения общественного мнения, организации работы маркетинговых служб	<p><i>Знать:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1: Общие принципы планирования и осуществления проектных работ; 2: Социологические проблемы связей с общественностью; 3: Принципы организации работы маркетинговых служб. <p><i>Уметь:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1: Поддерживать научно-методическое, техническое и информационное обеспечение маркетинговых исследований для различных целевых аудиторий; 2: Уметь планировать и осуществлять разработку рекомендаций для маркетинговых служб; 3: Применять методы социально-психологического анализа и социального прогнозирования. <p><i>Владеть:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1: Применения конкретных исследовательских методов сбора и анализа информации; 2: Навыками разработки и самостоятельного осуществления проектов в области изучения общественного мнения; 3: Навыками разработки предложений и рекомендаций по организации работы маркетинговых служб. <p><i>Мотивация:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1: Готов к планированию и осуществлению проектных работ в области изучения общественного мнения; 2: Готов разрабатывать рекомендации по организации работы маркетинговых служб. 	<p><i>Обсуждение основных вопросов по темам</i></p> <p><i>Ответ на контрольные вопросы</i></p> <p><i>Практические задания</i></p>
ПК-14 Способность обосновать практическую целесообразность исследований, направленных на изучение различного рода социальных явлений, планировать и осуществлять исследование общественного мнения с использованием методов сбора и анализа социологической информации	<p><i>Знать:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1: Механизмы функционирования разного рода социальных явлений; 2: Основные методы сбора и анализа социологической информации; 3: Подходы к планированию и осуществлению исследований общественного мнения. <p><i>Уметь:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1: Обосновывать практическую целесообразность исследований, направленных на изучение различного рода социальных явлений; 2: Планировать и осуществлять социологические исследования; 3: Использовать различные методы сбора и анализа социологической информации. <p><i>Владеть:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1: Навыками участия в социологических исследованиях; 2: Способностью планировать и осуществлять исследования общественного мнения с использованием различных методов сбора и анализа социологической информации; 3: Навыками обоснования практической целесообразности исследований, направленных на изучение различного рода социальных явлений. <p><i>Мотивация:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1: Готов планировать и осуществлять исследования общественного мнения; 2: Готов использовать методы сбора и анализа социологической информации при изучении различного рода социальных явлений. 	<p><i>Обсуждение основных вопросов по темам</i></p> <p><i>Ответ на контрольные вопросы</i></p> <p><i>Практические задания</i></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. – 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. – 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. – 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. – 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. – М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 256 с. – ISBN 978-5-9776-0367-6 (znanium.com)
13. Чанько А.Д. Команды в современных организациях : учебник [Электронный ресурс] / 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. Москалев. – 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. – 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., Кошечен 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., Нескормный В.Н., Самохвалова А.Р. Подготовка и проведение делового совещания руководителем // Успехи современного естествознания. – 2014. – № 9. – С. 163-164. (elibrary.ru)
 12. Сабодош 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.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и ОПОП ВО направление подготовки (профиль) 39.03.01 Социология (Социальная теория и прикладное социальное знание).

Автор: доцент кафедры общей социологии и социальной работы ФСН Волков Е.Н.

Зав. кафедрой общей социологии и социальной работы ФСН Саралиева З.Х.

Программа одобрена на заседании методической комиссии факультета социальных наук от 15.04.2019 г., протокол № 11.