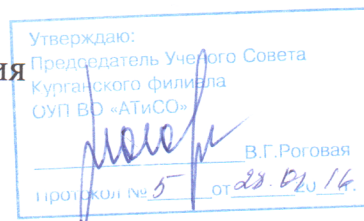


Образовательное учреждение профсоюзов
 высшего образования
 «Академия труда и социальных отношений»
 Курганский филиал

Кафедра экономики и управления



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Гендерные аспекты управления персоналом»

Направление подготовки : 38.03.03 «Управление персоналом»

Форма обучения: очная

Цикл дисциплин: Б1.В.ОД.12

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 2 / 72

Вид учебной работы	часы	Семестры							
		I		II		III		IV	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	36						36		
Лекции	18						18		
Лабораторные работы									
Практические занятия:	18						18		
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)									
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	25%						25%		
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	36						36		
Курсовая работа: (КР)									
Курсовой проект: (КП)									
Контрольная работа									
Вид промежуточной аттестации (зачет):	Зач.						Зач.		
Общая трудоемкость дисциплины	2/72						2/72		

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 20 15 / 20 16 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана }
связи с примечаниями } 9110С по
38.03.03 "Управление персоналом"

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » февраля 2016 г.
Заведующий кафедрой

Алексин / Фигурин А.Р.

Рабочая программа утверждена на 20 16 / 20 17 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена
на 2016-2017 учебный год
в связи с изменением списка рекоменду-
емой литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от « 30 » августа 2016 г.
Заведующий кафедрой

Алексин А.В. / Алексин

Рабочая программа утверждена на 20 / 20 учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № от « » 20 г.
Заведующий кафедрой

/ /

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению (38.03.03) «Управление персоналом»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал:

к.б.н., доцент кафедры



/Л.В. Прохорова/

Программа утверждена на заседании кафедры

«Экономика и управление»

Протокол № 6 от «11» февраля 2016 г.

Заведующий кафедрой



/ Дуркина А.В. /

1. Место дисциплины в структуре ООП ВО: Б1.В.ОД.12

Учебная дисциплина «Гендерные аспекты управления персоналом» входит в цикл Б1. Дисциплина «Гендерные аспекты управления персоналом» базируется на знаниях, полученных в рамках школьного курса психологии и биологии, или соответствующих дисциплин среднего профессионального образования.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении дисциплин: «Управление карьерой», «Оценка персонала».

2. Целью изучения дисциплины «Гендерные аспекты управления персоналом» является расширение и углубление следующих компетенций выпускника: «знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10)»; «знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3)».

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных компетенций: ПК-10, ОПК-3

В результате изучения дисциплины студент должен:

В результате изучения дисциплины «Гендерные аспекты управления персоналом» студенты должны:

Знать:

предмет, объект, задачи и методы гендерных аспектов управления персоналом; историю становления гендерного сознания; изменение социального статуса женщин в различных цивилизациях; современные направления в гендерных исследованиях; институты гендерной социализации; гендерные особенности в подходах к власти; гендерные аспекты занятости; особенности женской и мужской карьеры; гендерные аспекты управления персоналом; управление женским и мужским коллективом; мужское и женское лидерство.

Уметь:

использовать понятийный аппарат, описывающий особенности гендерного подхода к управлению персоналом; применять теоретические основы гендерного подхода в управлении карьерой и служебно-профессиональным продвижениям персонала; анализировать мотивацию работников с учетом гендерных особенностей их социально-психологических характеристик; определять факторы, влияющие на

особенности управления женским и мужским коллективом; применять методы оценки мужского и женского лидерства на практике.

Владеть:

методами организации взаимодействия и профессионального общения с учетом гендерных особенностей трудового коллектива; методикой определения мужского и женского стиля межличностного взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»; находить проявление особенностей межличностных отношений в мужском, женском, смешанном коллективах; обозначать особенности управления мужским, женским коллективами; обозначать свое понимание внутренних барьеров на пути женщин-лидеров в достижении профессиональной карьеры, владения теориями доминирования лидерских качеств над гендерной составляющей.

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) знать:

Индекс компетенции (ОПК, ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОПК-3	- содержание основных разделов Социального права, Миграционного права – касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)
ПК-10	Знает ... - процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

2) уметь:

Индекс компетенции (ОПК, ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)

ОПК-3	Умеет: - применять основные разделы Социального права, Миграционного права – касающиеся социально-трудовой сферы, и основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)
ПК-10	Умеет... - оформлять сопровождающую документацию

3) владеть:

Индекс компетенции (ОПК, ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОПК-3	Владеет: - навыками применения основных разделов Социального права, Миграционного права – касающихся социально-трудовой сферы, и основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)
ПК-10	Владеет ... - навыками оформления сопровождающей документации

5. Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции		
			Общепрофессиональные	Профессиональные	Общее количество компетенций
			ОПК-3	ПК-10	
Р1	Пол и гендер как предметы социальных исследований	12	+	+	0,66
Р2	Гендерная социализация	12	+	+	0,33
Р3	Гендерные характеристики личности	24	+	+	0,33
Р4	Методология управления персоналом с позиции гендерного подхода	24	+	+	0,66
Итого:		72			2

6. Тематическое планирование

6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	практические занятия	самостоятельная работа
P1	Пол и гендер как предметы социальных исследований	4	4	4
P2	Гендерная социализация	4	4	4
P3	Гендерные характеристики личности	4	4	16
P4	Методология управления персоналом с позиции гендерного подхода	6	6	12
	Итого:	18	18	36

6.2 Содержание лекционных занятий

Раздел 1. Пол и гендер как предметы социальных исследований

Понятия: «пол» - как биологической категорией, представленной первичными признаками человека; «гендер» - как социальной категорией, представленной социальными характеристиками человека. Показан сравнительный анализ этих двух понятий.

Гендерные стереотипы и их роль в социальной жизнедеятельности.

Гендерная социализация личности как процесс усвоения норм, правил поведения, установок в соответствии с культурными представлениями о роли, положении и предназначении мужчины и женщины в обществе.

Основные аспекты социализации: присвоение (процесс усвоения социального опыта), опредмечивание (процесс воспроизведения социального опыта).

Личностные особенности мужчин и женщин: маскулинность, фемининность и андрогинность.

Раздел 2. Гендерная социализация

Стили поведения, склонности и предпочтения, успешность деятельности.

Гендерная психология лидерства. Предрасположенность человека к определенной профессиональной деятельности с позиции гендерного подхода. Установки мужчин и женщин к профессиональной карьере, к лидерству и руководству как профессиональным видам деятельности.

Гендерные социальные преобразования в организации. Инновационные социальных технологиях, которые необходимо проводить в организациях в целях эффективности их производительности труда. Одна из таких

технологий – гендерная интеграция, сутью которой является гендерное равенство персонала.

Гендерная интеграция представляет собой процесс включения в центральные программы жизнедеятельности организации гендерное равенство, что предполагает новые пути разработки и проведение политики, сдвиги в организационной и институциональной культуре, изменение в социальных структурах.

Персонал как объект и субъект управления с позиции гендерного подхода. Рынок трудовых ресурсов и его основные характеристики с позиции гендерного подхода. Понятие «персонал» как разновидность трудовых ресурсов. Основные характеристики персонала: численность и структура (виды, факторы влияния). Классификация персонала по категориям. Основные характеристики производственного персонала и управленческого персонала. Отличительные особенности руководителей и специалистов. Основные подсистемы работы с персоналом.

Раздел 3. Гендерные характеристики личности

Гендерные стереотипы, определяющие статусные характеристики мужчин и женщин. Доминирующее положение мужчин и дискриминационные практики в отношении женщин.

Группы гендерных стереотипов. Фемининные и маскулинные характеристики. Представления о распределении семейных и профессиональных ролей между мужчинами и женщинами. Специфика содержания труда в соответствии с традиционными представлениями. Концепция взаимодополняемости полов Т.Парсонса, Р.Бейлза.

Раздел 4. Методология управления персоналом с позиции гендерного подхода

Методология управления персоналом; философии управления персоналом; анализ концепций управления персоналом; закономерности и принципы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом.

Классификация методов управления персоналом. Административные методы: их роль в управленческой деятельности. Экономические методы: их роль в управленческой деятельности. Социологические методы: их роль в управленческой деятельности. Психологические методы: их роль в управленческой деятельности.

Управление поведением персонала организации с позиции гендерного подхода. Стратегии поведения: «психологические защиты», «копинг-поведение», «конструктивные – неконструктивные» и др. Этические нормы поведения представлены профессиональной этикой, управленческой этикой, служебным этикетом. Деловые отношения реализуются в различных формах

делового общения: деловая беседа, деловые переговоры, деловое совещание, деловое выступление. Функции поведения: регулятивная и побудительная. Побудительная сторона поведения связана с мотивацией и ее составляющими: потребностями, мотивами, целями.

Основные технологии управления конфликтами: прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование, разрешение конфликтов.

Технологии работы с персоналом организации с позиции гендерного подхода. Основные виды работы с персоналом организации: найм, оценка и отбор персонала; подбор и расстановка персонала, деловая оценка персонала, профориентация, адаптация и обучение персонала, увольнение и высвобождение персонала.

Оценка результатов деятельности персонала организации с позиции гендерного подхода. Описание работы, рабочего места персонала. Выделены критерии описания, методы, которые при этом используются.

6.3 Содержание практических занятий

Раздел 1. Пол и гендер как предметы социальных исследований

Практическая работа №1. Определение феминности, маскулинности, андрогинности.

Практикум (семинарский) Гендерные стереотипы и их роль в жизнедеятельности личности.

Раздел 2. Социальное поведение и гендерные отношения

Практическая работа №2. Методы управления персоналом.

Практикум (семинарский). Роль средств массовой информации в формировании и поддержании традиционных ролей мужчин и женщин.

Раздел 3. Гендерные характеристики личности

Практикум (семинарский). Гендерные стереотипы и их роль в социальной жизнедеятельности.

Практическая работа №3. Исследование гендерных стереотипов методом личностного семантического дифференциала

Раздел 4. Методология управления персоналом с позиции гендерного подхода

Практикум (семинарский). Гендерные социальные преобразования в организации.

Практикум (семинарский). Оценка результатов деятельности персонала организации с позиции гендерного подхода.

Практическая работа №4. Изучение гендерных различий в построении имиджа руководителя.

6.5 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудовые мкость	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	С1.Р1 Пол и гендер как предметы социальных исследований	2/0,05	выполнение и защита реферата, работа с лекционным материалом
		С1.Р2 Социальное поведение и гендерные отношения	2/0,05	
С2	Изучение тем дисциплины не вошедших в лекционный курс	С2.Р1 Формирование пола. Пол биологический, гормональный, гражданский, психологический.	2/0,05	поиск и обзор электронных источников, реферирование литературы по темам, вынесенным на самостоятельную проработку
С3	Подготовка к аудиторным занятиям (практические занятия, текущий и рубежный контроль)	С3. Р3 Методология управления персоналом с позиции гендерного подхода	8/0,23	выполнение домашних практических заданий, выполнение расчетов
С4	Выполнение домашних работ, типовых расчетов	С4. Р3 Основные технологии управления конфликтами: прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование, разрешение конфликтов.	8/0,23	Контрольная работа, самостоятельные аудиторные работы
		С4.Р4 Гендерная психология как психология больших групп	12/0,34	
С5	Подготовка к зачету	С5.Р2 Гендерные социальные преобразования в организации	2/0,05	Защита контрольных работ
			36/1	

7 Фонд оценочных средств

7.1 Оценочные средства

7.1.1 Темы рефератов

1. Гендерные роли в Античности.
2. Особенности отношений к мужчинам и женщинам руководителям.
3. Формирование гендерной идентичности.

5. Юность как критический период для формирования полоролевой идентичности.

6. Актуальные проблемы управления сотрудниками в современной гендерной психологии.

7. Исследование гендера в рамках зарубежной психологии.

8. Исследование проблем гендерной идентичности в отечественной психологии.

9. Гендерная асимметрия, гендерное равенство: сущностные характеристики. Понятия «мужественности», «женственности», «андрогинности».

10. Феминизм как научное направление.

11. Гендерные исследования и гендерное образование в системе высшей школы России.

12. Социализация и гендерные стереотипы в современном обществе.

13. Гендерная роль и гендерная идентичность.

14. Гендерная социализация в процессе обучения.

15. Гендерная социализация и СМИ.

16. Мужчина в российском обществе и его проблемы.

17. Женщина в российском обществе и ее проблемы.

18. Здоровье мужчин и женщин как социальная проблема.

19. Гендерные аспекты социальной политики.

20. Этапы российской социальной политики в отношении женщин.

21. Гендерные аспекты социальной политики в трудовом коллективе.

22. Гендерная асимметрия в сфере занятости.

23. Гендерный анализ различных видов карьеры.

24. Гендерная дифференциация в сфере управления предприятием.

25. Технологии достижения гендерного баланса при формировании руководящих кадров предприятия.

26. Женщины в сфере предпринимательства в России: проблемы и перспективы.

27. Технологии достижения гендерной симметрии в оплате труда, системе морального и материального поощрения.

28. Гендерно-чувствительная и гендерно-нейтральная системы подбора кадров на предприятии.

29. Гендерная специфика экономического поведения населения на потребительском рынке.

30. Гендерные проблемы семейных отношений.

7.1.2 Практическая работа

Тема: «Исследование гендерных представлений студентов»

Порядок работы

Этап 1. Диагностическое анкетирование.

Этап 2. Упражнение «Перевертыши» и групповое обсуждение.

Этап 3. Мозговой штурм «В каких сферах общество ждет разного поведения от мужчины и женщины?».

Этап 4. Ввод и обсуждение понятия «Гендерный стереотип».

Этап 5. Упражнение «Цена стереотипа».

Этап 6. Мозговой штурм «Кто и где формирует гендерные стереотипы?»

Этап 7. Дискуссия «Зачем гендерное равенство нужно мужчинам и женщинам?»

Этап 8. Групповая рефлексия «Что ценного и полезного я сегодня узнал (а) о себе?»

7.2 Контрольно-оценочные средства

7.2.1 Вопросы к зачету:

1. Понятие гендера. Основные концепции и представления.
2. История возникновения понятия «гендерные отношения».
3. Развитие гендерных исследований.
4. Социализация. Особенности гендерной социализации.
5. Гендерная стратификация. Гендерная роль и гендерная идентичность.
6. Ролевые наборы мужчины и женщины в современном российском обществе.
7. Влияние гендерных стереотипов на личность.
8. Роль современных СМИ в воспроизводстве гендерных стереотипов в массовом сознании общества.
9. Гендерные особенности участия во властных структурах представителей разных полов
10. Сущность патриархатного подхода к социально-политическому статусу женщин и проблемы женского/мужского партнерства в политике и управлении.
11. Роль феминистского движения в изменении статусного положения женщины в мире.
12. Типы вхождения женщин в политику: «династический», «кризисный», «институциональный», «случайный».
13. Факторы, препятствующие приходу женщин в «большую» политику в России.
14. Дискриминация по признаку пола и гендерная дифференциация профессий.
15. Социально-демографические и экономические факторы трансформации гендерных ролей в России.
16. Образование и здравоохранение: феминизированные отрасли в России (причины и следствие).
17. Карьера с точки зрения гендерного подхода.
18. Пути достижения гендерного баланса при формировании резерва на руководящие должности.
19. Модель карьеры, характерная для мужчин.

20. Модель карьеры, характерная для женщин.
21. Факторы, влияющие на осуществление профессиональной карьеры мужчин и женщин.
22. Стили руководства. Особенности в управлении персоналом с учетом гендерных аспектов.
23. Типы поведения женщин-руководителей и мужчин-руководителей.
24. Качества, мешающие мужчинам в управлении персоналом.
25. Качества, мешающие женщинам в управлении персоналом.
26. Особенности мужского и женского коллектива.
27. Особенности управления мужским и женским коллективом.
28. Гендерные аспекты лидерства. Модели лидерства.
29. Теории доминирования лидерских качеств над гендерной составляющей.
30. Гендерные различия лидерских качеств мужчин и женщин. Причины, затрудняющие пути к лидерству для женщин.

7.3 Балльно – рейтинговая система

50 баллов		20 баллов		30 баллов	
Посещение лекций	1 (9)	Стендовые доклады	5	Интернет-экзамен 2 уровень	10
Посещение практик	1 (9)	Выступление на кафедральной конференции	10	Интернет-экзамен 3 уровень	20
Контрольная точка (реферат)	4 (1)	Участие в научно исследовательской группе	5	Интернет-экзамен 4 уровень	30
Работа в личном кабинете	10				
Работа на практических занятиях	2 (9)				

Студенты набравшие более 60 баллов получают зачет

Студент имеет право сдать зачет в устной форме, если он набрал менее 60 очков.

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- самостоятельность анализа материала;
- существенные ошибки, показавшие, что студент не обладает обязательными умениями по данной теме.
- значительные пробелы в знаниях основного программного материала;
- принципиальные ошибки в ответе на вопросы экзаменационного билета;
- демонстрируют незнание теории и практики.

8. Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
P2	Социальное поведение и гендерные отношения	Творческие задания, презентации, опережающая самостоятельная работа	0,11/4
P3	Методология управления персоналом с позиции гендерного подхода	Работа в малых группах, поисковый метод	0,11/4
Итого:			0,22 / 8
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий %			25%

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1 Основная литература:

1. Гончаров В.С. Гендерное неравенство в сфере труда: проблемы и пути решения: /В.С. Гончаров, С.Ю. Иванов, А.С. Иванов. – М.: ИД АТиСО, 2014.
2. Петрова Р.Г. Гендерология и феминология. М.: Дашков и К., 2013.

9.2 Дополнительная литература

1. Женщины – лидеры профсоюзного движения России. История и современность. Кн. 1 /Под ред. Т.Л.Фроловой. - М,: АТиСО, 2005.
2. Женщины – лидеры профсоюзного движения России. История и современность. Кн. 2 /Под ред. Т.Л.Фроловой. - М,: АТиСО, 2005.
3. Шибутани Т. Социальная психология.-Ростов н/Д.: Феникс, 1999.
4. Резник С.Д. Гендерный менеджмент: женщины в управлении /С.Д.Резник, С.Н.Макарова.- М.: Финансы и статистика, 2009.
5. Фролова Т.Л. Гендерное регулирование социально-трудовых отношений. Позиция и роль профсоюзов. – М.: АТиСО, 2003.

9.3 Программное обеспечение, Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:

1. <http://www.elitarium.ru/> - центр дистанционного образования
2. <http://www.hrm.ru/> - портал о кадровом менеджменте
3. <http://www.psycho.ru/> - психология и бизнес

10 Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Мультимедийный проектор, интерактивная доска.