



Основная профессиональная образовательная программа  
38.03.03 Управление персоналом  
Управление личностно-профессиональным развитием персонала

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

**ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Кафедра социологии, социальной работы и управления персоналом



**Рабочая программа дисциплины**

Равноправие полов в социальных процессах общества

Уровень высшего образования:	бакалавриат
Квалификация выпускника:	бакалавр
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) образовательной программы:	Управление личностно-профессиональным развитием персонала



## **1. Цели освоения дисциплины**

Цель освоения дисциплины «Равноправие полов в социальных процессах общества» - сформировать у студентов систему знаний об основах гендерной теории, умения и навыки использования гендерного подхода в процессе управления персоналом. В результате освоения дисциплины студенты овладеют концептуальными основами гендерной теории, содержащимися в зарубежной и отечественной науке, познакомятся с гендерными аспектами социальной политики, овладеют технологиями применения гендерного подхода в процессе управления персоналом.

## **2. Место дисциплины в структуре ОП**

Курс входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений. Курс связан с дисциплинами «Экономика управления персоналом», «Социология управления» и.

Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- социально значимые проблемы и процессы в сфере управления,
- законы развития общества,
- теории социальной стратификации, положение основных социальных групп в России,
- методы аналитической деятельности;

Уметь:

- ориентироваться в большом массиве исследовательской литературы по управлению персоналом и социологии управления;
- анализировать социальные процессы, опираясь на знания, полученные в процессе изучения общей и прикладной социологии;
- пользоваться методологией разработки управленческих решений;

Владеть:

- навыками анализа взаимосвязи социальной структуры и процесса управления персоналом (в том числе анализа статуса социальных групп в сфере занятости);
- навыками проектной методологии и навыками разработки инструментария управленческих решений, анализа их результатов;
- навыками научного осмысления социокультурных процессов в обществе.

Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для прохождения учебной практики студентов, а так же изучения таких дисциплин как «Управление персоналом организации», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», а так же для подготовке к итоговой государственной аттестации.

## **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

### **3.1. Компетенции, формированию которых способствует дисциплина**

При освоении дисциплины формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:

а) универсальные (УК): -

б) общепрофессиональные (ОПК):

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.

в) профессиональные (ПК):

ПК-9 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом, организационную деятельность маркетинга персонала, а так же формировать кадровую политику организации.



### **3.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения формируемых компетенций**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### **Знать:**

- гендерные подходы к диагностике и анализу социально-экономических проблем и процессов в организации (ОПК-1, ПК-9);
- гендерные основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации (ОПК-1, ПК-9);
- гендерные аспекты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала (ОПК-1, ПК-9);
- технологии гендерного подхода к анализу Трудового кодекса РФ и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ОПК-1, ПК-9);
- основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию с учетом концепции гендерного равенства (ОПК-1, ПК-9);
- основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации с учетом гендерного фактора (ПК-1).

#### **Уметь:**

- применять гендерный подход к диагностике и анализу социально-экономических проблем и процессов в организации (ОПК-1, ПК-9);
- применять на практике технологии гендерного подхода при разработке и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации (ОПК-1, ПК-9);
- управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала с учетом гендерного фактора (ОПК-1, ПК-9);
- применять на практике нормы Трудового кодекса РФ и иных правовых актов в соответствии с концепцией гендерного равенства (ОПК-1, ПК-9);
- разрабатывать управленческие решения, необходимые для регулирования трудовых отношений, с учетом гендерного фактора (ОПК-1, ПК-9);
- на основе гендерного подхода анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации (ПК-1).

#### **Владеть:**

- технологиями гендерного анализа в ходе диагностики и исследования социально-экономических проблем и процессов в организации (ОПК-1, ПК-9);
- технологиями гендерного подхода при разработке и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации (ОПК-1, ПК-9);
- технологиями управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала с учетом гендерного фактора (ОПК-1, ПК-9);
- навыками применения основных институционально-правовых норм в организации профессиональной деятельности в соответствии с концепцией гендерного равенства (ОПК-1, ПК-9);
- навыками разработки и внедрения управленческих решений, необходимых для регулирования трудовых отношений, с учетом гендерного фактора (ОПК-1, ПК-9);
- навыками применения гендерного подхода при анализе и диагностике состояния социальной сферы организации (ПК-1).

### **4. Объем и содержание дисциплины**

Объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 академических часов).



Основная профессиональная образовательная программа  
38.03.03 Управление персоналом  
Управление личностно-профессиональным развитием персонала

**4.1. Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и трудоемкостью занятий лекционно-семинарского типа**

Объем иной контактной работы и самостоятельной работы обучающегося по дисциплине указан в учебном плане образовательной программы.

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Семестр	Виды занятий, их объем (в ак. часах, по очной форме обучения)		Формы текущего контроля успеваемости (по очной форме обучения)
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Формы промежуточной аттестации
1	Основные направления гендерной теории. Методология гендерного анализа в процессе управления экономическими, политическими, социальными процессами.	5	4	4 семинар	Опросы студентов в устной форме на семинарах.
2	Типология государственной политики, затрагивающей интересы мужчин и женщин.	5	4	4 семинар	Опросы студентов в устной форме на семинарах.
3	Гендерные аспекты российской государственной политики: история и современная практика	5	4	4 семинар	Опросы студентов в устной форме на семинарах.
4	Гендерные аспекты социализации	5	4	2 семинар	Опросы студентов в устной форме на семинарах.
5	Политика равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин в сфере занятости (на уровне профессиональной организации)	5	4	2 семинар	Опросы студентов в устной форме на семинарах.
6	Гендерные аспекты управления карьерой персонала	5	4	2 семинар	Опросы студентов в устной форме на семинарах.
7	Гендерные аспекты социального развития персонала	5	2	2 семинар 2 семинар	Опросы студентов в устной форме на семинарах.
8	Технологии гендерного подхода в управлении персоналом	5	2	2 практ. занятие	Проектная работа
Итого за семестр:			28	24	Экзамен
Итого по дисциплине			28	24	

**4.2. Развернутое описание содержания дисциплины по разделам (темам)**



**Тема 1.** Основные направления гендерной теории. Методология гендерного подхода и гендерного анализа в процессе управления экономическими, политическими и социальными процессами

Философские, социологические и психологические теории пола. Понятие «мужественности» и «женственности» в традиционных философских концепциях. Социология пола в трудах В. М. Хвостова. Биодетерминистская теория в трудах Л. Вейнингера. Теория инструментальных ролей Т. Парсонса. Феминизм: основные идеи, направления и теории. Дифференциация понятий «пол» и «гендер». Теория социального конструирования гендера. Методология применения гендерного подхода в социологии, политологии, экономической и социальной практике. Гендерные исследования в России. Международные и российские нормативные акты в области гендерного равноправия.

**Тема 2.** Типология гендерной политики, затрагивающей интересы мужчин и женщин

Детерминанты политики, затрагивающие интересы женщин и мужчин. Типология государственной политики. Патриархатный, патерналистский, либеральный, эгалитарный/активный типы государственной политики. Гендерная экспертиза, гендерный подход, гендерный анализ как технологии реализации активной гендерной политики. Гендерный подход к оценке результативности политики, затрагивающей интересы женщин и мужчин. Гендерные аспекты социальной политики. Роль гендерной теории в концепциях социальной политики России, стран Западной и Северной Европы, США и Японии.

**Тема 3.** Российская государственная политика: история и современные практики

Гендерные аспекты государственной политики в Российской империи (1900-1917 гг.) Социально-правовой статус женщин и мужчин к началу XX века. Государственная политика в сфере образования женщин. Участие мужчин и женщин в сферах занятости и управления. Политические партии, женское движение и женский вопрос. Государственная политика в СССР и проблемы равноправия полов (1917-1991 гг.) Взгляды большевистской партии на женский вопрос и проблемы равноправия полов. Новая концепция гендерного равноправия. Трансформация государственной политики в сферах образования, занятости мужчин и женщин. Гендерный фактор в управлении. Результаты гендерной политики к началу 1990-х годов.

Государственная политика в области равноправия полов в Российской Федерации (1991-2015 гг.) Тенденции трансформации гендерной политики в постсоветский период. Законодательство, влияющее на равноправие полов. Гендерные аспекты социальной политики в Российской Федерации. Гендерные аспекты экономической политики. Гендерные аспекты инвестиций в человеческий капитал. Современный социальный статус женщин и мужчин в России.

**Тема 4.** Гендерные аспекты социализации

Гендерные стереотипы и их роль в социализации личности. Гендерная социализация в процессе общего образования. Отражение гендерных стереотипов в учебниках для общеобразовательной школы. Гендерные стереотипы в различных культурах. Социализация как источник конструирования женственности и мужественности. Роль СМИ, семьи, общества в гендерной социализации личности. Ресоциализация.

**Тема 5.** Политика равных прав и равных возможностей в сфере занятости (на уровне государства и профессиональной организации)

Российская система профессионального образования и ее влияние на статус женщин и мужчин. Гендерные аспекты профессиональной занятости населения. Оплата труда мужчин и



Основная профессиональная образовательная программа  
38.03.03 Управление персоналом  
Управление личностно-профессиональным развитием персонала

---

женщин. Гендерный дисбаланс в сфере управления. Технологии поддержки профессиональной занятости женщин, имеющих малолетних детей. Гендерный подход в кадровой политике в профессиональной организации. Политика равных прав при приеме на работу. Гендерная иерархия должностей. Корпоративное обучение мужчин и женщин. Технологии создания женщинам и мужчинам равных условий для эффективной профессиональной деятельности.

#### **Тема 6. Гендерные аспекты управления карьерой персонала**

Социокультурные стереотипы о карьерном продвижении мужчин и женщин. Гендерная иерархия руководящих должностей. Гендерный подход в планировании и развитии служебной карьеры сотрудников. Технологии учета гендерной специфики персонала при формировании стратегии карьерного продвижения персонала. Банк информации о потребности в должностях. Создание условий, позволяющих женщинам – молодым специалистам совмещать обязанности материнства с самоподготовкой или стажировкой. Учет гендерного фактора при формировании кадрового резерва. Мониторинговый контроль профессиональной самореализации женщин и мужчин. Создание социальной инфраструктуры, способствующей профессиональной самореализации женщин.

#### **Тема 7. Гендерные аспекты социального развития персонала**

Учет статусных позиций мужчин и женщин при разработке программ социального развития персонала. Выбор форм поддержки, в которых нуждаются сотрудники в связи с имеющимися гендерными проблемами. Технологии создания условий для продолжения профессиональной деятельности сотрудницам, выполняющим репродуктивную функцию. Социальные проекты по повышению качества жизни семей сотрудников.

#### **Тема 8. Технологии гендерного подхода в управлении персоналом**

Технологии гендерного анализа учета специфики социального статуса мужчин и женщин, работающих в профессиональной организации. Гендерная статистика. Комплексный подход к проблеме равноправия полов в практической работе кадровой службы. Гендерно – чувствительная и гендерно – нейтральная системы подбора кадров на предприятии. Концепция «позитивной дискриминации». Основные направления работы линейных руководителей профессиональной организации, требующие гендерного подхода. Технологии осуществления гендерно - чувствительного руководства. 5. Образовательные технологии

#### **5. Образовательные технологии**

Организация учебного процесса осуществляется через лекции, практические занятия, подготовку докладов, целевых проектов, индивидуальное консультирование.

Применяются технологии проблемного обучения – основные темы курса на лекционных и практических занятиях раскрываются через постановку и разрешение проблемных вопросов путем совместного обсуждения. Все лекции сопровождаются электронными презентациями. В ходе изучения дисциплины студентам предлагается написать проект управленческого решения по теме курса.

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине: технологии смешанного обучения, мобильные технологии, технология визуализации (презентационная графика).



## **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Способы организации самостоятельной работы студентов.

Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и трудоемкостью занятий лекционно-семинарского типа, представлено в таблице 4.1.

Перечень методических материалов представлен в разделе 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Методические указания в виде планов семинарских занятий, тестовых заданий к каждой теме представлены в приложении 1 к РП.

Методические и справочные материалы для студентов вузов выставлены в системе ЭИОС «Мой университет» – Учебные материалы – Направление подготовки «Управление персоналом (Управление личностно-профессиональным развитием персонала)».

## **7. Характеристика оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Система контроля по курсу включает: входной контроль, текущий контроль и итоговый контроль по курсу.

**Входной контроль** предполагает письменный опрос, направленный на проверку остаточных знаний с последующим обсуждением (см.: Приложение 2).

**Текущий контроль** осуществляется преподавателем через анализ работы студентов на лекции и семинарских занятиях: опрос лекционного материала, подготовка докладов и презентаций по выбранным темам курса, дополнительных сообщений, решение тестовых и ситуационных заданий (см. Приложение 1 и 2).

Итоговый контроль осуществляется в форме экзамена (5 семестр).

Форма проведения экзамена устная.

Критерии итоговой оценки студента по дисциплине.

Оценка состоит из:

1. посещение занятий (25%)
2. доклады по теме (25%)
3. защита проекта - экзамен (50%)

Оценка «отлично» проставляется, если бакалавр:

- овладел концептуальными основами гендерной теории, содержащимися в зарубежной и отечественной науке,

- познакомился с гендерными аспектами социальной политики,

- овладел технологиями применения гендерного подхода в процессе управления персоналом.

Оценка «хорошо» проставляется, если бакалавр:

- демонстрирует знания и умения, близкие к оценке «отлично», но допускает 2-3 неточности.

Оценка «удовлетворительно» проставляется, если бакалавр:

- допускает ошибки при разработке и защите проекта, которые исправляются только с помощью преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» проставляется, если бакалавр:

- не подготовил проектную работу.

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

**Основная литература:**



Основная профессиональная образовательная программа  
38.03.03 Управление персоналом  
Управление личностно-профессиональным развитием персонала

1. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 681 с. : ил., табл. - (Университетская серия). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0269-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (28.01.2019).

2. Михалкина Е. В. , Алешин В. А. , Зотова А. И. , Костенко Е. П. , Скачкова Л. С. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии [Электронный ресурс] : монография / Ростов н/Дону: Издательство Южного федерального университета, 2011. - 426 с. Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=241178&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=241178&sr=1)

**Дополнительная литература:**

1. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. И. Куликов ; Иван. гос. ун-т. — Иваново : ИвГУ, 2013 .— 106 с. Режим доступа: URL: [http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/economics/ucheb/kulikov\\_2013.htm](http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/economics/ucheb/kulikov_2013.htm).

2. Сокова, И. А. Основы производственного менеджмента : в помощь менеджеру : учебное пособие / И. А. Сокова ; Иван. гос. ун-т. — Иваново : ИвГУ, 2013 .— 91 с.— Режим доступа: URL: [http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/economics/ucheb/sokova\\_2014.htm](http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/economics/ucheb/sokova_2014.htm)

3. Основы стратегического менеджмента [Электронный ресурс] : справочные и методические материалы для магистров направления "Психология" / Иван. гос. ун-т; сост. А. Б. Берендеева, С. С. Спановский .— Электрон. текстовые дан. (1 файл: 2625 Кб) .— Иваново : ИвГУ, 2015 .— 132 с. Режим доступа: URL: [http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/sociology/metod/berendeewa\\_2015\\_2.htm](http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/sociology/metod/berendeewa_2015_2.htm)

4. Стратегический менеджмент : планы и задания для практических занятий для студентов, обучающихся по направлению 080500.62 "Менеджмент" / Иван. гос. ун-т ; сост. В. И. Куликов .— Иваново : ИвГУ, 2013 .— 33 с.

Режим доступа: <URL: [http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/economics/metod/kulikov\\_2014\\_3.htm](http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/economics/metod/kulikov_2014_3.htm)

5. Основы теории управления : справочные и методические материалы для студентов 1 курса направления "Управление персоналом" (квалификация "Бакалавр") / Иван. гос. ун-т ; сост. А. Б. Берендеева .— Иваново : ИвГУ, 2014 .— 119 с.

Режим доступа: <URL: [http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/sociology/metod/berendeewa\\_2014\\_1.htm](http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/sociology/metod/berendeewa_2014_1.htm)>.

**Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

Система электронной поддержки образовательного процесса «Мой университет»  
<https://uni.ivanovo.ac.ru>

**Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:**

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru);  
<http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/polnotekstovye-resursy/ebs-universitetskaya-biblioteka>

Электронная библиотека ИвГУ <http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/polnotekstovye-resursy/elibnew>

Электронный каталог НБ ИвГУ <http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/ek>

Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows, пакет офисных программ Microsoft Office и(или) LibreOffice, интернет-браузер Microsoft Edge и(или) Yandex Browser.

**9. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Учебные аудитории:

- для проведения занятий лекционного типа с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации большой аудитории;

- для проведения занятий семинарского типа, консультаций, текущего контроля и





Основная профессиональная образовательная программа  
38.03.03 Управление персоналом  
Управление личностно-профессиональным развитием персонала

---

промежуточной аттестации с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения;

Помещение для самостоятельной работы, оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС.

Демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия для занятий лекционного типа, обеспечивающие тематические иллюстрации:



Основная профессиональная образовательная программа  
38.03.03 Управление персоналом  
Управление личностно-профессиональным развитием персонала

---

**Автор(ы) рабочей программы дисциплины:** *проф. кафедры, д.и.н. О.А. Хасбулатова.*

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры социологии и управления персоналом «31» августа 2023 г., протокол № 1

Программа обновлена

протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Согласовано:

Руководитель ОП \_\_\_\_\_ О.О. Коробова

(подпись)

Программа обновлена

протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Согласовано:

Руководитель ОП \_\_\_\_\_ О.О. Коробова

(подпись)

Программа обновлена

протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Согласовано:

Руководитель ОП \_\_\_\_\_ О.О. Коробова

(подпись)