

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»  
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)

Институт философии  
Кафедра социологии и социальных технологий

УТВЕРЖДАЮ

Директор института философии

П.П. Скляр

«          »            2023г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
«УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ»

По направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа  
Направленность (профиль) «Управление и организация социальной работы»

Лист согласования РПУД

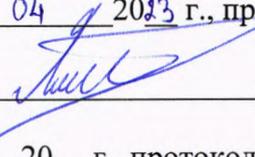
Рабочая программа учебной дисциплины «Управление в социальной работе» по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа – \_\_\_ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление в социальной работе» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 года № 76.

СОСТАВИТЕЛЬ:

доцент кафедры социологии и социальных технологий, кандидат психологических наук, доцент Звонок А.С.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии и социальных технологий «13» 04 2023 г., протокол № 17

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  Яковенко А.В.

Переутверждена: « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол №: \_\_\_\_\_

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии «20» 04 2023 г., протокол № 7.

Председатель учебно-методической комиссии института философии \_\_\_\_\_  Пидченко С.А.

© Звонок А.С., 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля», 2023 год

## **1. Структура и содержание дисциплины**

### **Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе**

Цель изучения дисциплины – привить студентам компетентное управленческое мышление в области социальной работы, знания и умения владения технологиями диагностики социальных систем управления, навыки разработки и реализации мер, направленных на совершенствование системы организации деятельности людей, направленной на достижение необходимых целей, выполнение задач социальной работы.

Задачи:

овладение основными научно-теоретическими терминами и понятиями, связанными с управлением и кадровым менеджментом в социальной работе;

расширить представление об основных формах и методах управления в социальной работе,

овладеть методами диагностики, контроля и анализа социальной работы;

освоить технологии управления и менеджмента, направленные на совершенствование социальной работы;

овладеть профессиональными компетенциями по направлению социальная работа, связанными с управленческой деятельностью.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина «Управление в социальной работе» входит в модуль профессиональных дисциплин части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана подготовки студентов по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Теория социальной работы», «История социальной работы», и служит основой для освоения дисциплин «Технологии социальной работы», «Социальная политика», «Социально-управленческие стратегии».

Курс «Управление в социальной работе» является необходимой для освоения универсальной и профессиональных компетенций по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа.

### 3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
<p><b>ОПК-2.</b> способен описывать социальные явления и процессы на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов</p>	<p><b>ОПК-2.1.</b> демонстрирует знание актуальных научных теорий, концепций и подходов в соответствующей отрасли социальной работы.</p>	<p><b>знать:</b> теоретические и методологические основы управления и кадрового менеджмента в социальной работе; научно-теоретические основы управленческой деятельности;</p> <p><b>уметь:</b> оценивать феномен управления и кадрового менеджмента как социокультурное явление; анализировать отечественный и зарубежный опыт управления; анализировать современные тенденции развития практики кадрового менеджмента в социальной работе; эффективно применять инновационные методы управления и работы с кадрами в социальной работе</p> <p><b>владеть навыками:</b> определения и эффективного подбора методов, методик и технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе; планирования как функции управления социальной службой;</p>
<p><b>ОПК-3.</b> способен составлять и оформлять отчеты по результатам профессиональной деятельности в сфере социальной работы</p>	<p><b>ОПК-3.1.</b> владеет навыками сбора, обработки и логики построения презентации информации для отчетов по результатам профессиональной деятельности в сфере социальной работы.</p>	<p><b>знать:</b> методологические принципы и основы теорий и практик управления и кадрового менеджмента в социальной работе;</p> <p><b>уметь:</b> оценивать феномен управления и кадрового менеджмента как социокультурное явление;</p> <p><b>владеть навыками:</b> разработки и внедрения техно-</p>

		логий управления и кадрового менеджмента в социальной работе, основанных на современных достижениях науки в теории социальной работы;
<b>ПК-2.</b> способен к планированию деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании	<b>ПК-2.1.</b> определяет технологии, формы и методы работы при предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании.	<b>знать:</b> формы и методы управленческой деятельности; технологии управленческой деятельности; <b>уметь:</b> анализировать современные тенденции развития практики кадрового менеджмента в социальной работе; <b>владеть навыками:</b> разработки и внедрения технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе, основанных на современных достижениях науки в теории социальной работы;
<b>ПК-4.</b> способен к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	<b>ПК-4.1.</b> выявляет ресурсы, необходимые для реализации мероприятий в социальной сфере.	<b>знать:</b> основы мотивации и стимулирования деятельности персонала в социальной службе; <b>уметь:</b> анализировать современные тенденции развития практики кадрового менеджмента в социальной работе; <b>владеть навыками:</b> регулирования и контроля в системе социальной работы; управления персоналом социальных учреждений.

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### 4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
<b>Общая учебная нагрузка (всего)</b>	<b>144</b> (4 зач. ед)	-	<b>144</b> (4 зач. ед)
<b>Обязательная контактная работа (всего)</b>	<b>68</b>	-	<b>12</b>
<b>в том числе:</b>			
Лекции	34	-	6
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	34	-	10
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса	-	-	-
<b>Самостоятельная работа студента (всего)</b>	<b>76</b>	-	<b>132</b>
Форма аттестации	экзамен	-	экзамен

##### 4.2. Содержание разделов дисциплины

###### Тема 1. Концептуальные основы управления социальной работой

Кадровая политика как основа концепции управления социальной работой. Типы кадровой политики. Функции организации в сфере социальной работы. Социальная служба как институциональная основа управления. Задачи, структура и функции кадровой службы. Инновационные методы мотивации сотрудников. Роль корпоративной культуры в системе стимулирования труда.

###### Тема 2. Научно-теоретические основы управленческой деятельности

Понятие организации. Управление, менеджмент, администрирование. Инструменты практического управления. Понятие «культура управления». Основа мотивации трудового поведения. Основные качества управленцев. Специальные инструменты менеджмента в социальной работе.

###### Тема 3. Планирование как функция управления социальной службой

Сущность функции планирования. Планирование и планы. Роль социального прогнозирования и планирования в развитии социальной службы. Организационно-распорядительные и координирующие функции социального управления. Побудительное стимулирование.

###### Тема 4. Организация как функция управления социальной службой

Понятие организационной деятельности. Нормы управляемости. Взаимоотношения полномочий. Построение организации. Технологии организации и управления в социальной административной работе.

###### Тема 5. Мотивация и стимулирование деятельности персонала в социальной службе

Основные понятия. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Формы признания и оценки результатов труда.

###### Тема 6. Регулирование и контроль в системе социальной работы

Понятие и виды управленческого контроля. Этапы процесса контроля. Контроль в социальной работе.

###### Тема 7. Управление персоналом социальных учреждений

Методы управления персоналом. Управление деловой карьерой. Управление формальными и неформальными группами в организации. Взаимодействие формальных и не-

формальных групп. Коммуникация в организации. Управление коммуникационными процессами. Типы конфликтов. Управление конфликтами в организации. Тенденция развития менеджмента. Информатизация и автоматизация управления организацией.

#### **Тема 8. Личность и авторитет руководителя, стили руководства**

Направления изучения образа руководителя. Личностное направление. Поведенческое направление. Традиционная классификация стилей. Ситуационное направление.

#### **4.3. Лекции**

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Концептуальные основы управления социальной работой	4	-	1
2.	Научно-теоретические основы управленческой деятельности	4	-	1
3.	Планирование как функция управления социальной службой	4	-	-
4.	Организация как функция управления социальной службой	5	-	-
5.	Мотивация и стимулирование деятельности персонала в социальной службе	4	-	1
6.	Регулирование и контроль в системе социальной работы	4	-	1
7.	Управление персоналом социальных учреждений	5	-	1
8.	Личность и авторитет руководителя, стили руководства	4	-	1
<b>Итого</b>		<b>34</b>	<b>-</b>	<b>6</b>

#### **4.4. Практические (семинарские) занятия**

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1	Концептуальные основы управления социальной работой	4	-	1
2	Научно-теоретические основы управленческой деятельности	4	-	1
3	Планирование как функция управления социальной службой	4	-	1
4	Организация как функция управления социальной службой	5	-	1
5	Мотивация и стимулирование деятельности персонала в социальной службе	4	-	1
6	Регулирование и контроль в системе социальной работы	4	-	1

7	Управление персоналом социальных учреждений	5	-	2
8	Личность и авторитет руководителя, стили руководства	4	-	2
	<b>Итого</b>	<b>34</b>	<b>-</b>	<b>10</b>

#### 4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Концептуальные основы управления социальной работой	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	9	-	10
2.	Научно-теоретические основы управленческой деятельности	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	9	-	10
3.	Планирование как функция управления социальной службой	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	9	-	10
4.	Организация как функция управления социальной службой	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	9	-	12
5.	Мотивация и стимулирование деятельности персонала в социальной службе	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	10	-	12
6.	Регулирование и контроль в системе социальной работы	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	10	-	8
7.	Управление персоналом социальных учреждений	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	10	-	8

8.	Личность и авторитет руководителя, стили руководства	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	10	-	12
	<b>Итого:</b>		<b>76</b>	<b>-</b>	<b>132</b>

**4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Управление в социальной работе» не предполагаются учебным планом.**

## **5. Образовательные технологии**

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования;

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

### **а) основная литература**

1. Волошина, И. Г. Организация социальной работы в Российской Федерации / И. Г. Волошина; Под ред. О. А. Волковой. – Москва: Директ-Медиа, 2020. – 167 с. – ISBN

978-5-4499-1192-6. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1990160>

2. Волошина, И. Г. Менеджмент в социальной работе / И. Г. Волошина, О. А. Волкова. – Москва: Директ-Медиа, 2020. – 175 с. – ISBN 978-5-4499-1166-7. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1990122>

3. Ипатов, А. В. Технологии в социальной работе: учебник / А. В. Ипатов. – Москва: ИНФРА-М, 2023. – 378 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – DOI 10.12737/1840854. – ISBN 978-5-16-017294-1. Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1840854>

4. Оганян, К. М. Теория и практика управления в социальной работе: учебное пособие / К. М. Оганян. – Москва: ИНФРА-М, 2015. – 181 с. – ISBN 978-5-16-103595-5. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/522022>

5. Демидова, Т. Е. Социальная работа: теория и практика: учебное пособие / Т. Е. Демидова. – Москва: Экон-Информ, 2003. – 264 с. – ISBN 5-9506-0071. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/453270>

6. Управление в социальной работе: учебник / под ред. Е. И. Холостовой, Е. И. Комарова, О. Г. Прохоровой. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К, 2022. – 300 с. – ISBN 978-5-394-04960-6. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084825>

#### **б) дополнительная литература**

1. Кузьмин, К. В. История социальной работы за рубежом и в России (с древности и до начала XX века): учебное пособие / К. В. Кузьмин, Б. А. Сутырин. – М.: Академический Проект, 2005. – 624 с. – ISBN 5-8291-0476-8. ЭБС <http://www.iprbookshop.ru/36362.html>

2. Пчелина, О. В. Предпринимательство, управление проектами и реклама в социальной сфере: учебное пособие / О. В. Пчелина, А. Ю. Тарбушкин. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2016. – 92 с. – ISBN 978-5-8158-1809-5. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1875547>

3. Фирсов, М. В. История социальной работы: учебное пособие для высшей школы / М. В. Фирсов. – М.: Академический Проект, Трикта, 2016. – 608 с. – ISBN 978-5-8291-2534-9. ЭБС <http://www.iprbookshop.ru/60087.html>

4. Яргина, Ю. В. Технологии социальной работы: учебное пособие / Ю. В. Яргина. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 184 с. – ISBN 978-5-8158-1846-0. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1873522>

#### **г) интернет-ресурсы:**

ВЦИОМ (официальный сайт) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru>

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

#### **Электронные библиотечные системы и ресурсы**

Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН (Интернет ресурсы) – <https://www.fnisc.ru/eresurs.html>

Официальный сайт журнала «Социологические исследования». – <http://www.isras.ru>

Электронно-библиотечная система «Знаниум» – <https://znanium.ru/>  
**Информационный ресурс библиотеки образовательной организации**  
 Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

## 7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Управление в социальной работе» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

### Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	<a href="https://www.libreoffice.org/">https://www.libreoffice.org/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice">https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice</a>
Операционная система	UBUNTU 19.04	<a href="https://ubuntu.com/">https://ubuntu.com/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu">https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu</a>
Браузер	Firefox Mozilla	<a href="http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx">http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx</a>
Браузер	Opera	<a href="http://www.opera.com">http://www.opera.com</a>
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	<a href="http://www.mozilla.org/ru/thunderbird">http://www.mozilla.org/ru/thunderbird</a>
Файл-менеджер	Far Manager	<a href="http://www.farmanager.com/download.php">http://www.farmanager.com/download.php</a>
Архиватор	7Zip	<a href="http://www.7-zip.org/">http://www.7-zip.org/</a>
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	<a href="http://www.gimp.org/">http://www.gimp.org/</a> <a href="http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8">http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8</a> <a href="http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP">http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP</a>
Редактор PDF	PDFCreator	<a href="http://www.pdfforge.org/pdfcreator">http://www.pdfforge.org/pdfcreator</a>
Аудиоплеер	VLC	<a href="http://www.videolan.org/vlc/">http://www.videolan.org/vlc/</a>

## 8. Оценочные средства по дисциплине

**Паспорт  
оценочных средств по учебной дисциплине  
«Управление в социальной работе»**

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на  
этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	<b>ОПК-2.</b> способен описывать социальные явления и процессы на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов	<b>Пороговый</b>	<b>знать:</b> теоретические и методологические основы управления и кадрового менеджмента в социальной работе;
Основной		<b>Базовый</b>	<b>уметь:</b> оценивать феномен управления и кадрового менеджмента как социокультурное явление;
Заключительный		<b>Высокий</b>	<b>владеть:</b> планирования как функции управления социальной службой;
Начальный	<b>ОПК-3.</b> способен составлять и оформлять отчеты по результатам профессиональной деятельности в сфере социальной работы	<b>Пороговый</b>	<b>знать:</b> методологические принципы и основы теорий и практик управления и кадрового менеджмента в социальной работе;
Основной		<b>Базовый</b>	<b>уметь:</b> анализировать отечественный и зарубежный опыт управления;

Заключительный		<b>Высокий</b>	<b>владеть:</b> разработки и внедрения технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе, основанных на современных достижениях науки в теории социальной работы;
Начальный	ПК-2. способен к планированию деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обуславливающих потребность в социальном обслуживании	<b>Пороговый</b>	<b>знать:</b> научно-теоретические основы управленческой деятельности; основы мотивации и стимулирования деятельности персонала в социальной службе;
Основной		<b>Базовый</b>	<b>уметь:</b> анализировать современные тенденции развития практики кадрового менеджмента в социальной работе;
Заключительный		<b>Высокий</b>	<b>владеть:</b> определения и эффективного подбора методов, методик и технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе;
Начальный	ПК-4. способен к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	<b>Пороговый</b>	<b>знать:</b> теоретические и методологические основы управления и кадрового менеджмента в социальной работе;
Основной		<b>Базовый</b>	<b>уметь:</b> эффективно применять инновационные методы управления и работы с кадрами в социальной работе;
Заключительный		<b>Высокий</b>	<b>владеть:</b> регулирования и контроля в системе социальной работы; управления персоналом социальных учреждений.

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	<b>ОПК-2.</b>	способен описывать социальные явления и процессы на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и акту-	<b>ОПК-2.1</b> Демонстрирует знание актуальных научных теорий, концепций и подходов в соответствующей отрасли социальной работы.	<i>Тема 1.</i> <i>Тема 2.</i> <i>Тема 3.</i> <i>Тема 4.</i> <i>Тема 5.</i> <i>Тема 6.</i> <i>Тема 7.</i> <i>Тема 8.</i>	5

		альных подходов			
2	<b>ОПК-3</b>	способен составлять и оформлять отчеты по результатам профессиональной деятельности в сфере социальной работы	<b>ОПК-3.1.</b> Владеет навыками сбора, обработки и логики построения презентации информации для отчетов по результатам профессиональной деятельности в сфере социальной работы.	<i>Тема 1.</i> <i>Тема 2.</i> <i>Тема 3.</i> <i>Тема 4.</i> <i>Тема 5.</i> <i>Тема 6.</i> <i>Тема 7.</i> <i>Тема 8.</i>	5
3	<b>ПК-2</b>	способен к планированию деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании	<b>ПК-2.1.</b> Определяет технологии, формы и методы работы при предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании.	<i>Тема 1.</i> <i>Тема 2.</i> <i>Тема 3.</i> <i>Тема 4.</i> <i>Тема 5.</i> <i>Тема 6.</i> <i>Тема 7.</i> <i>Тема 8.</i>	5
4	<b>ПК-4</b>	способен к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	<b>ПК-4.1.</b> Выявляет ресурсы, необходимые для реализации мероприятий в социальной сфере.	<i>Тема 1.</i> <i>Тема 2.</i> <i>Тема 3.</i> <i>Тема 4.</i> <i>Тема 5.</i> <i>Тема 6.</i> <i>Тема 7.</i> <i>Тема 8.</i>	5

## Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	<b>ОПК-2</b>	<b>ОПК-2.1</b> Демонстрирует знание актуальных научных теоретических	<b>знать:</b> теоретические и методологические основы управления и кадрового менеджмента в социальной работе;	<i>Тема 1.</i> <i>Тема 2.</i> <i>Тема 3.</i> <i>Тема 4.</i> <i>Тема 5.</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуров-

		рий, концепций и подходов в соответствующей отрасли социальной работы.	научно-теоретические основы управленческой деятельности; формы и методы управленческой деятельности; технологии управленческой деятельности; <b>уметь:</b> оценивать феномен управления и кадрового менеджмента как социокультурное явление анализировать отечественный и зарубежный опыт управления; эффективно применять инновационные методы управления и работы с кадрами в социальной работе <b>владеть навыками:</b> определения и эффективного подбора методов, методик и технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе; планирования как функции управления социальной службой; регулирования и контроля в системе социальной работы; управления персоналом социальных учреждений.	<i>Тема 6.</i> <i>Тема 7.</i> <i>Тема 8.</i>	новые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
2.	<b>ОПК-3</b>	<b>ОПК-3.1.</b> Владеет навыками сбора, обработки и логики построения презентации информации для отчетов по результатам профессиональной деятельности в сфере социальной работы.	<b>знать:</b> теоретические и методологические основы управления и кадрового менеджмента в социальной работе; <b>уметь:</b> оценивать феномен управления и кадрового менеджмента как социокультурное явление; анализировать отечественный и зарубежный опыт управления; <b>владеть навыками:</b> регулирования и контроля в системе социальной работы; управления персоналом социальных учреждений.	<i>Тема 1.</i> <i>Тема 2.</i> <i>Тема 3.</i> <i>Тема 4.</i> <i>Тема 5.</i> <i>Тема 6.</i> <i>Тема 7.</i> <i>Тема 8.</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
3.	<b>ПК-2</b>	<b>ПК-2.1.</b> Определяет технологии, формы и методы работы при предоставлении социальных услуг, социального со-	<b>знать:</b> методологические принципы и основы теорий и практик управления и кадрового менеджмента в социальной работе; <b>уметь:</b> анализировать современные тенденции развития практики кадрового менеджмента в социальной работе; <b>владеть навыками:</b> планирова-	<i>Тема 1.</i> <i>Тема 2.</i> <i>Тема 3.</i> <i>Тема 4.</i> <i>Тема 5.</i> <i>Тема 6.</i> <i>Тема 7.</i> <i>Тема 8.</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (приклад-

		проведения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании.	ния как функции управления социальной службой; определения и эффективного подбора методов, методик и технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе.		ное задание)
4.	<b>ПК-4</b>	<b>ПК-4.1.</b> Выявляет ресурсы, необходимые для реализации мероприятий в социальной сфере.	<b>знать:</b> формы и методы управленческой деятельности; технологии управленческой деятельности; <b>уметь:</b> эффективно применять инновационные методы управления и работы с кадрами в социальной работе <b>владеть навыками:</b> разработки и внедрения технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе, основанных на современных достижениях науки в теории социальной работы.	<i>Тема 1.</i> <i>Тема 2.</i> <i>Тема 3.</i> <i>Тема 4.</i> <i>Тема 5.</i> <i>Тема 6.</i> <i>Тема 7.</i> <i>Тема 8.</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

**Фонды оценочных средств по дисциплине  
«Управление в социальной работе»**

**Типовые тестовые задания**  
(пороговый уровень)

*При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.*

**1. Выберите правильный ответ. Менеджмент возник в:**

1. XVIII в.
2. XIX в.
3. XX в.

**2. Выберите правильный ответ. Теоретические работы Тейлора были обоснованы:**

1. М. Вебером
2. П. Сорокиным
3. О. Контом.

**3. Выберите правильный вариант ответа. Главная задача управления по Тейлору:**

1. Выявление более рациональных приемов организации труда с учетом специфики деятельности.
2. Создать универсальные принципы управления, следование которым приведет организацию к успеху.
3. Вскрыть количественные закономерности управляемой системы.

**4. Выберите правильный ответ. Четыре принципа организации труда: научный подход к выполнению элементов труда, подбору и обучению персонала, необходимость сотрудничества и разделения ответственности, - были сформулированы в рамках какой школы менеджмента**

1. классической/научной
2. административной
3. научного управления
4. научного управления

**5. Выберите правильный ответ. Анри Файоль, Генрих Эммерсон представители какой школы менеджмента**

1. административной
2. классической
3. количественной/научной
4. научного управления

**6. Выберите правильный ответ. Шесть направлений администрирования были впервые сформулированы**

1. А. Файодем
2. М. Вебером
3. Г. Эммерсоном
4. О. Контом

**7. Выберите правильный ответ. Основные функции управления:**

1. планирование, контроль
2. планирование, организация, мотивация, контроль
3. организация, мотивация
4. организация, мотивация, контроль

**8. Выберите правильный ответ. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?**

1. для оптимального решения комплексной задачи.
2. для сохранения «группового» стиля работы.
3. для проверки квалификации подчиненных.
4. все ответы верны.

**9. Выберите правильный ответ. К универсальным принципам управления, сформулированным А. Файодем, относится:**

1. делегирование полномочий
2. личная культура руководителя
3. подчинения личностных интересов интересам организации
4. децентрализация

**10. Выберите правильный ответ. Разработка теории мотивации является достижением ...**

1. Школы поведенческих наук
2. Количественной школы управления
3. Школы научного управления
4. Административной школы управления

**11. Выберите правильный ответ. В Теории менеджмента Файоль считался основоположником какого подхода к управлению**

1. Ситуационного
2. Системного
3. Различных школ управления
4. Процессного

**12. Выберите правильный ответ. Кто является основоположником научной школы управления:**

1. А. Файоль

2. Г. Эмерсон
3. У. Тейлор
4. М. Паркер

**13. Продолжите предложение из предложенных вариантов. В менеджменте один из основных принципов управления по Анри Файолю гласит: «Власть не отделима от**

- 
1. администрации
  2. ответственности
  3. коррупции
  4. участия в управлении

**14. Выберите правильный ответ. Главная цель менеджмента – это:**

1. конкретное конечное состояние
2. широкий долгосрочный ориентир
3. управление, ориентированное на успешную деятельность

**15. Выберите правильный ответ. 14 принципов административного управления были разработаны:**

1. Ф. Тейлором
2. А. Файоль
3. Г. Эмерсоном

**16. Выберите правильный ответ. Представителем школы научного менеджмента является:**

1. Ф. Тейлор
2. А. Файоль
3. Г. Эмерсон

**17. Выберите правильный ответ. Какие принципы административной науки, были сформулированы А. Файолем**

1. Разделение труда
2. Власть и ответственность
3. Дисциплина
4. Единство распорядительства
5. Единство руководства
6. Подчинение частных интересов общим
7. Вознаграждение персонала
8. Централизация
9. Иерархия
10. Порядок
11. Справедливость
12. Постоянство состава персонала
13. Инициатива
14. Единение персонала
15. Все ответы верны

**18. Выберите правильный ответ. Создателем иерархической модели мотивации был:**

1. М. Вебер
2. А. Маслоу
3. Л. Уорнер

**19. Выберите правильный ответ. В каком году появился «Перечень услуг», гарантированных государством:**

1. 1996
2. 1990
3. 1995

**20. Выберите правильный ответ. Что относится к обязательным критериям оценки социального работника:**

1. пол
  2. работа с клиентами
  3. повышение профессионального уровня
- 21. Выберите правильный ответ. Что является мотивом материальной мотивации:**
1. стабильная заработная плата и своевременность ее выплаты
  2. близость дома к месту работы
  3. возможность получения второго высшего образования
- 22. Выберите правильный ответ. Что является мотивом организационной мотивации:**
1. выплата ежемесячной премии в размере 100%
  2. удобно добираться до места работы
  3. отношения с отдельными членами коллектива
- 23. Выберите правильный ответ. Что является мотивом информационной мотивации:**
1. возможность предоставления нужной информации людям, которые испытывают в ней соответствующую потребность
  2. стабильность рабочего места
  3. выплата материальной помощи в размере двух окладов к отпуску и по итогам работы за год
- 24. Выберите правильный ответ. Выберите наиболее полное определение «мотивации»:**
1. одна из основных функций управления людьми
  2. процесс применения системы стимулов и соответственно возникновения мотивов, побуждающих человека к достижению личных или групповых (коллективных) целей, задач
  3. побуждение к действию
- 25. Выберите правильный ответ. Теории мотивации бывают:**
1. содержательные
  2. процессуальные
  3. оба ответа верны
- 26. Выберите правильный ответ. По группам основных потребностей выделяют такие виды мотивации:**
1. Внутреннюю, внешнюю;
  2. Материальную, трудовую, статусную;
  3. Позитивную, негативную.
- 27. Выберите правильный ответ. К особенностям мотивации помощи относятся следующие:**
1. При оказании помощи другим людям, как правило, не задумываются о собственных затратах и выгодах;
  2. При оказании помощи другим людям, как правило, взвешивают собственные затраты и пользу, связанные с ее предоставлением;
  3. При оказании помощи люди не обращают внимания на реакцию окружающих.
- 28. Выберите правильный ответ. Сколько переменных включает комплексная процессуальная теория мотивации?**
1. Три
  2. Пять
  3. Восемь
- 29. Выберите правильный ответ. По формам социального поведения людей выделяются следующие виды мотивации:**
1. Саморазвития, идентификации с другими людьми, симпатии;
  2. Нормативная, принудительная, стимулирование;
  3. Мотивация помощи, власти, агрессии.

**30. Выберите правильный ответ. По направленности по достижению целей мотивация может быть:**

1. Положительной, отрицательной;
2. Внутренней, внешней;
3. Материальной, трудовой, статусной.

**31. Выберите правильный ответ. Продолжите предложение статусная мотивация – это...**

1. Стремление к достатку более высокому уровню жизни;
2. Базируется на угрозе наказания работника;
3. Стремление занять более высокую должность.

**32. Выберите правильный ответ. По каким параметрам не стоит оценивать работу социального работника?**

1. работа с клиентами (нагрузка, сложность контингента, оказанные услуги)
2. повышение профессионального уровня – обучение в учебных заведениях, посещение занятий в отделении и т.д.
3. Стаж работы в прошлых учреждениях

**33. Выберите правильный ответ. Премирование работников производится за:**

1. Своевременное и качественное выполнение планов и заданий
2. Нарушения трудовой дисциплины.
3. Уровень разъяснительной работы с населением.

**34. Выберите правильный ответ. Функцию защиты от несанкционированного использования в социальном управлении выполняет:**

1. Отдел правой защиты.
2. Организационной-правовой контроль использования информации.
3. Организационно-правовое обеспечение функционирования информационной системы

**35. Выберите правильный ответ. Необходимость правовой защиты информации связана с:**

1. Нерациональным использованием информационных ресурсов.
2. Утечкой информации
3. Революцией информационных технологий.

**36. Выберите правильный ответ. Информационные системы в управленческой деятельности выполняют функции:**

1. Контроля и расчета.
2. Распределения и обмена.
3. Управления и планирования.

**37. Выберите правильный ответ. Влияют ли на содержание решений личные качества человека?**

1. Да.
2. Нет.

**38. Выберите правильный ответ. Основным условием внедрения информационных систем для управляющих структур:**

1. Наличие в процессе принятия решения элементов интуитивного характера.
2. Поддержка информационными технологиями процессов постановки управленческих задач.
3. Определенность целей и субъективность критериев оценки принимаемых решений.
4. Информационная закрытость технологии подготовки.

**39. Выберите правильный ответ. К задачам социального управления НЕ относится:**

1. Повышения эффективности функционирования организации.
2. Формирование трудового потенциала общества.
3. Организация эффективной социальной защиты малоимущих слоев населения.

**40. Выберите правильный ответ. Для информационной системы характерны:**

1. Целостность.

2. Сложность.
3. Структурированность.
4. Все ответы верны.

**41. Выберите правильный ответ. Назовите информационную систему справочного юридического характера, которая в настоящее время используется для консультирования инвалидов по различным вопросам предоставления инвалидам полагающихся им льгот, теоретическое обоснование всей системы социальной защиты инвалидов, функционирующей в Российской Федерации.**

1. «СОЦИУМ»
2. «СТРАТГРАФИКС»
3. «ГАРАНТ»

**42. Выберите правильный ответ. Задачей программы «СТРАТГРАФИКС» является:**

1. Консультирования инвалидов по различным вопросам
2. Формирования и обработки государственной статистики по проблемам инвалидности и инвалидов на федеральном и региональном уровнях
3. Обработка документов с неограниченным числом признаков

**43. Выберите правильный ответ. Какой термин обозначает совокупность взаимосвязанных документов, применяемых в определенной сфере деятельности?**

1. система документации
2. стандарты документации
3. форма документации

**44. Выберите правильный ответ. Контроль – это...**

1. часть управленческой деятельности, то есть функция менеджера, задачей которой является количественная и качественная оценка и учёт результатов работы организации.
2. испытание чего либо, проверка соответствия требуемому;
3. это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации.

**45. Выберите правильный ответ. Одним из главных условий повышения качества производственного процесса является?**

1. управление;
2. оперативные информационные совещания;
3. контроль.

**46. Выберите правильный ответ. Управленческий персонал включает?**

1. руководителей, специалистов;
2. сезонных рабочих;
3. младший обслуживающий персонал.

**47. Выберите правильный ответ. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними?**

1. семантические;
2. коммуникативные;
3. профессиональные.

**48. Выберите правильный ответ. Укажите причины, мешающие развитию климата организации:**

1. повышение производительности
2. неудовлетворенность сотрудников коллективом
3. несовпадение интересов и целей сотрудников с организацией
4. все ответы верны

**49. Выберите правильный ответ. Продолжите предложение целеполагание – это ....**

1. научное предвидение будущего, предвидение результатов деятельности, определение конечного состояния объекта воздействия в перспективе его переходных состояний;
2. процесс выбора и реального определения цели, которая представляет собой образ будущего/ конечного результата деятельности;

3. выявление этапов последовательного перехода объекта в новое состояние, что предполагает разработку самого алгоритма функционирования системы, определение необходимых ресурсов, средств и методов деятельности.

**50. Выберите правильный ответ. Продолжите предложение из предложенных вариантов, прогнозирование – это...**

1. выявление этапов последовательного перехода объекта в новое состояние, что предполагает разработку самого алгоритма функционирования системы, определение необходимых ресурсов, средств и методов деятельности;
2. представляет собой идеальную разработку различных ситуаций и состояний развития объекта в течение всего планируемого периода;
3. научное предвидение будущего, предвидение результатов деятельности, определение конечного состояния объекта воздействия (например, клиента) в перспективе его переходных состояний.

**51. Выберите правильный ответ. Как по-другому называют перспективный план?**

1. Тематический;
2. Предметный;
3. Стратегический.

**52. Выберите правильный ответ. К распорядительным документам относятся:**

1. постановления и решения, приказы, распоряжения, указания.
2. уставы, положения, договор учредителей, инструкции, правила, штатные расписания.
3. докладная записка, объяснительная записка.
4. все ответы верны.

**53. Выберите правильные ответы. Основными 3 стилями руководства являются:**

1. авторитарный
2. демократический
3. либеральный
4. попустительский

**54. Прочитайте. Установите последовательность стадий процесса мотивации.**

1. Возникновение потребностей
  2. поиск путей устранения потребности
  3. определение целей направления действия
  4. осуществление действия
  5. получение вознаграждения за осуществление действия
  6. устранение потребности
- А) первая стадия  
 Б) вторая стадия  
 В) третья стадия  
 Г) четвертая стадия  
 Д) пятая стадия  
 Е) шестая стадия

**55. Прочитайте. Установите соответствие понятиями стили руководителя с их содержанием**

1. Авторитарный руководитель
2. Демократический руководитель
3. Либеральный руководитель

А) обладает достаточной властью, чтобы навязывать свою волю подчиненным и полагается в своей деятельности на законные полномочия, власть, основанную на принуждении и власть, основанную на вознаграждении. Такой руководитель обычно апеллирует к потребностям более низкого уровня своих подчиненных, поскольку полагает, что именно эти потребности определяют их поведение

Б) четко планирует, распределяет обязанности, предоставляет права подчиненным при выполнении возложенных обязанностей

В) характеризуется минимальным участием руководителя в активном руководстве подчиненными и предоставлением им возможности самоуправления в желаемом для них режиме. Подчиненные имеют полную свободу принимать собственные решения. Коммуникации в коллективе носят преимущественно горизонтальный характер

**56. Прочитайте. Установите соответствие между понятиями и их содержанием.**

1. Руководство – это
2. Лидерство – это
3. Влияние – это
4. Власть – это

А) непосредственное управление подчиненными, управление организацией

Б) способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, чтобы направить усилия на достижение целей организации

В) такое поведение одного человека, которое вносит изменения в поведение другого человека

Г) возможность оказывать влияние на поведение других людей

**57. Выберите правильный ответ. Аттестация работников это ....**

1. это процедура проверки знаний и навыков персонала, в ходе которой выявляют профессиональную пригодность каждого работника и соответствие занимаемой им должности.
2. способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, чтобы направить усилия на достижение целей организации
3. уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника
4. характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции

**58. Выберите правильный ответ. Управленческое решение это .....**

1. творческий акт субъекта управления, определяющий программу деятельности коллектива по эффективному разрешению возникшей проблемы на основе знания объективных законов функционирования управляемой системы и анализа информации об ее состоянии
2. форма, в которой осуществляется управляющее воздействие субъекта управления на объект управления
3. совокупность современных технологий, принципов, методов, средств и форм управления, направленных на повышение эффективности работы различных предприятий
4. целенаправленное воздействие на процессы для изменения их прохождения с целью достижения желательного результата или избегания нежелательного

**59. Выберите правильный вариант. Моббинговая ситуация это ....**

1. ситуация, в которой работник на своем рабочем месте подвергается нападкам со стороны коллег и руководства
2. ситуация, в которой каждая из сторон занимает позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны
3. форма, в которой осуществляется управляющее воздействие субъекта управления на объект управления
4. целенаправленное воздействие на процессы для изменения их прохождения с целью достижения желательного результата или избегания нежелательного

**60. Прочитайте. Установите соответствие между названиями учреждениями социальной защиты и их функциями**

1. Учреждения социальной помощи семье и детям
2. Учреждения социального обслуживания престарелых и инвалидов
3. Учреждения для бездомных
4. Учреждения социальной поддержки престарелых и реабилитации инвалидов
5. Кризисные Центры
6. Учреждения занятости населения

А) Выявление и дифференцированный учёт семей и детей, нуждающихся в социальной поддержке. Защита законных прав и интересов, психолого-педагогическое консультирование и сопровождение. Оказание экстренной психологической помощи. Оказание мер срочной социальной помощи. Проведение социальной реабилитации. Социальное патронирование семей с признаками острого социального неблагополучия. Профилактическая работа с несовершеннолетними. Профилактика домашнего насилия, жестокого обращения с детьми и других деструктивных явлений в семье и обществе. Повышение психолого-педагогической и социально-правовой культуры населения. Привлечение государственных органов и общественных объединений к решению вопросов социальной поддержки семей и детей.

Б) Материальное обеспечение, бытовая поддержка. Помощь с оказанием бытовых услуг, развлечений. Медицинские, индивидуальные процедуры. Помощь с получением инвалидами образования, учитывая их возможности. Трудоустройство и поиск места работы. Юридическое сопровождение. Помощь в организации похорон. Срочное обслуживание при необходимости. Социально-консультативная поддержка.

В) Оказание неотложной социальной помощи и поддержки бездомных граждан. Проведение социальной адаптации и реабилитации бездомных граждан. Возвращение бездомных граждан к нормальной жизни в обществе. Обеспечение временного размещения. Оказание помощи в социальной адаптации и реабилитации. Осуществление мероприятий по профилактике бездомности.

Г) Содействие в проведении и проведение реабилитационных мероприятий социального и социально-медицинского характера. Занятия с гражданами пожилого возраста и инвалидами с учётом их возраста, имеющихся заболеваний, способности к самообслуживанию, нуждаемости в социально-реабилитационных услугах. Оказание квалифицированной социально-правовой, социально-реабилитационной, социально-психологической помощи. Проведение встреч для граждан пожилого возраста и инвалидов со специалистами социальных служб. Осуществление мероприятий по восстановлению и коррекции личностного и социально-психологического статуса. Проведение санитарно-просветительской работы. Организация и проведение мероприятий по трудовой терапии. Проведение мероприятий по обучению доступным навыкам. Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий. Содействие в участии в культурно-массовых мероприятиях

Д) оказывают помощь людям, попавшим в тяжёлые жизненные обстоятельства: подвергающимся физическому насилию или жёсткому психологическому давлению, потерявшим жильё или работу и т.д. Формы работы: Телефон доверия. Выслушивает собеседника, выявляет проблему, оказывает поддержку, определяет необходимую помощь и организует очную консультацию, если таковая потребуется. Очное консультирование. Предоставляет социально-психологическую поддержку, психотерапию при депрессии и страхах, юридические консультации. Убежище. Предоставляется в кризисной ситуации. Находясь в убежище, женщина получает возможность почувствовать себя в безопасности, подумать о будущей жизни и принять решение о дальнейших действиях.

Е) Регистрирует граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан. Оказывает содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников. Информирование о положении на рынке труда. Организует профессиональную ориентацию граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения.

#### **Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85-100% правильных ответов

4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

**Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений) на практических и семинарских занятиях**  
(пороговый уровень)

1. Современные концепции управления социальной сферы.
2. Качество жизни как социально-экономическая категория.
3. Социальная политика государства: понятие, модели, инструменты.
4. Социальная политика РФ.
5. Управление в социальной сфере: наука и практика.
6. Классическая школа менеджмента: научный подход к организации труда. Значение для современной системы управления социальной сферой.
7. Административная школа: принципы управления и их значение для современной системы управления социальной сферой.
8. Законы и принципы управления социального управления.
9. Методы социального управления.
10. Социальная защита населения: сущность, структура, направления развития. Механизмы реализации политики социальной поддержки населения.
12. Учреждения социальной работы помощи семье и детям: структура, функции, направления деятельности.
13. Управление и организация в Центрах социального обслуживания престарелых и инвалидов: организационная структура, задачи и направления деятельности.
14. Социальные приюты для бездомных: организация и управление. Цель и задачи деятельности, структура, содержание работы, проблемы и перспективы.
15. Система и содержание деятельности учреждений социальной поддержки престарелых и реабилитации инвалидов.
16. Организация социальной защиты в Кризисных Центрах
17. Центры психологической помощи семье и детям: цель и задачи деятельности, структура, содержание работы, проблемы и перспективы.
18. Организация социальной работы в психоневрологических домах-интернатах.
19. Управление занятостью населения.
20. Управление в системе регулирования доходов населения.
21. Современная управленческая культура: сущность и важнейшие структурные элементы.
22. Функциональный подход в практике управления.
23. Организационные отношения в социальном менеджменте.
24. Роль социальных организаций, организационное проектирование в социальном менеджменте.
25. Мотивация персонала: базовые концепции мотивов к труду, типы и виды мотивации и стимулирования.
26. Задачи, структура и функции кадровой службы. Кадровая политика.
27. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров по социальной работе.
28. Аттестация социальных работников, специалистов и руководящих кадров социальной сферы.
29. Оценка эффективности социального менеджмента
30. Администрирование и контроль в социальной службе
31. Управление качеством в социальной сфере

32. Информационные системы в процессе управления социальной работой. Информационное обеспечение социальным управлением.
33. Управление конфликтами в организациях социальной сферы.
34. Технология организации и делопроизводства в учреждениях социальной сферы.
35. Управленческие решения: понятие, виды, критерии оценки.
36. Этапы разработки и принятия управленческих решений.
37. Глобализация: трансформация управления в XXI веке.
38. Г. Форд: теория управления.
39. Эмерсоновские аспекты теории управления.
40. Вклад Г. Ганнта в теорию управления.
41. Вклад супругов Гилбертов в менеджмент.
42. Стив Джобс – менеджмент гениальности.
43. Фигура М.П. Фоллет в управление.
44. Работы Пригожина в области управления.
45. Сущность и основные этапы Хоторнских экспериментов Э. Мэйо.
46. Практический менеджмент Питера Ф. Друкера.
47. Американская модель управления.
48. Японская модель управления.
49. Европейская модель управления.
50. Китайская модель управления.
51. Особенности российского менеджмента.
52. Имидж руководителя.
53. Имидж организаций социальной сферы.
54. Профессиональное обеспечение работников на предприятии. Коучинг, наставничество и т.д.
55. Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
56. Корпоративные системы мотивации труда.
57. Управление рабочим временем (тайм-менеджмент).
58. Жизненный цикл организации.
59. Практика осуществления благотворительности в сфере социальной защиты: общественные организации, добровольческие инициативы, благотворительные фонды.

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству  
«доклад, сообщение»**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

**Темы рефератов**  
(базовый уровень)

1. Глобализация: трансформация управления в XXI веке.
2. Г.Форд: теория управления.
3. Эмерсоновские аспекты теории управления.
4. Вклад Г. Ганнта в теорию управления.
5. Вклад супругов Гилбертов в менеджмент.
6. Стив Джобс – менеджмент гениальности.
7. Фигура М.П. Фоллет в управление.
8. Работы Пригожина в области управления.
9. Сущность и основные этапы Хоторнских экспериментов Э. Мэйо.
10. Практический менеджмент Питера Ф. Друкера.
11. Американская модель управления.
12. Японская модель управления.
13. Европейская модель управления.
14. Китайская модель управления.
15. Особенности российского менеджмента.
16. Имидж руководителя.
17. Имидж организаций социальной сферы.
18. Профессиональное обеспечение работников на предприятии. Коучинг, наставничество и т.д.
19. Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
20. Корпоративные системы мотивации труда.
21. Управление рабочим временем (тайм-менеджмент).
22. Жизненный цикл организации.
23. Практика осуществления благотворительности в сфере социальной защиты: общественные организации, добровольческие инициативы, благотворительные фонды.

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

### Кейс-задача

(высокий уровень)

Кейс-задания направлены на изучение специфики управления в социальных учреждениях различного типа: социальных приютов для бездомных, учреждений социальной поддержки престарелых, Кризисных центров, центров психологической помощи семье и детям, управлениях занятостью населения, психоневрологических интернатах. Типовую модель оценки системы управления учреждением магистранты могут изменять, детализируя отдельно взятые темы, ориентируясь на интересный опыт, уникальную специфику учреждения, инновационные аспекты управленческой деятельности.

#### ТИПОВАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ

Какова миссия учреждения?

Проанализируйте Положение Организации/Учреждения. Сделайте вывод: как соотносятся миссия, цели и задачи организации?

Проанализируйте штатный состав организаций подобного типа.

Насколько самостоятельно учреждение в проектировании своей деятельности?

Познакомьтесь с организационной структурой учреждения. К какому типу она относится? Перечислите основные достоинства и недостатки данной организационной структуры. Проанализируйте эффективность именно такой оргструктуры.

Проанализируйте распределение полномочий, существующее в организации.

Оцените систему делегирования полномочий и ответственности в организации.

Проанализируйте систему оплаты труда сотрудников.

Какие альтернативные методы мотивации используются в учреждении.

Какие элементы корпоративной культуры поддерживаются в организации?

Оцените стиль управления в учреждении.

Какие мероприятия по адаптации персонала существуют в организации?

Как осуществляется отбор персонала?

Проводятся ли повышения квалификации, коучинги, тренинги персонала?

Оцените информационное обеспечение деятельности учреждения.

#### Критерии и шкала оценивания по оценочному средству

##### «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

#### Комплект заданий для контрольной работы

(базовый уровень)

**Вопросы первого уровня сложности (пример):**

1. Какие направления социальной сферы Вы можете выделить?
2. Какова основная цель функционирования социальной сферы?
3. Перечислите основные субъекты управления социальной сферы?
4. Какие факторы влияют на функционирование социальной сферы?
5. Что относится к основным задачам управления социальной сферой?
6. Какие компоненты входят в социальное обеспечение согласно МОТ?
7. Перечислите основные концепции управления социальной сферой?
8. Какая концепция управления социальной сферой является базовой для МОТ?

9. Перечислите базовые минимальные потребности.
10. Какие компоненты входят в понятие качества жизни.

**Вопросы второго уровня сложности (пример):  
(высокий уровень)**

1. Социальная сфера подчас оценивается как дотационная, убыточная. Подобный подход весьма не обоснован. Аргументируйте такую позицию через призму концепции человеческого капитала?
2. Объясните значение человеческого капитала для развития и конкурентоспособности страны в современном постиндустриальном мире?
3. Перечислите шесть базовых составляющих качества жизни.
4. Какая концепция управления социальной сферой доминирует в настоящее время? Как Вы думаете, с чем связано внимание именно к ней.
5. В чем состоит более прогрессивный характер концепции качества жизни по отношению к концепции базовых нужд?

**Критерии оценки контрольной работы:**

Максимальное количество баллов за контрольную работу 10 баллов. Вопросы контрольной работы делятся по уровню сложности на два блока. За верный ответ на вопросы первого уровня сложности (10 вопросов) можно получить 5 баллов. Каждый верный ответ оценивается в 0,5 балла. За верные ответы вопросов второго уровня сложности можно получить 5 баллов (5 вопросов). Каждый верный ответ оценивается от 0,5 до 1,0 баллов в зависимости от полноты ответа, качества терминологии, уровня логического обоснования.

**Оценочные средства для промежуточной аттестации  
(экзамен)**

1. Современные концепции управления социальной сферы.
2. Качество жизни как социально-экономическая категория.
3. Социальная политика государства: понятие, модели, инструменты.
4. Социальная политика РФ.
5. Управление в социальной сфере: наука и практика.
6. Классическая школа менеджмента: научный подход к организации труда. Значение для современной системы управления социальной сферой.
7. Административная школа: принципы управления и их значение для современной системы управления социальной сферой.
8. Законы и принципы управления социального управления.
9. Методы социального управления.
10. Социальная защита населения: сущность, структура, направления развития. Механизмы реализации политики социальной поддержки населения.
11. Учреждения социальной работы помощи семье и детям: структура, функции, направления деятельности.
12. Управление и организация в Центрах социального обслуживания престарелых и инвалидов: организационная структура, задачи и направления деятельности.
13. Социальные приюты для бездомных: организация и управление. цель и задачи деятельности, структура, содержание работы, проблемы и перспективы.
14. Система и содержание деятельности учреждений социальной поддержки престарелых и реабилитации инвалидов.
15. Организация социальной защиты в Кризисных Центрах.
16. Центры психологической помощи семье и детям: цель и задачи деятельности, структура, содержание работы, проблемы и перспективы.
17. Организация социальной работы в психоневрологических домах-интернатах
18. Управление занятостью населения.
19. Управление в системе регулирования доходов населения.

20. Современная управленческая культура: сущность и важнейшие структурные элементы.
21. Функциональный подход в практике управления.
22. Организационные отношения в социальном менеджменте.
23. Роль социальных организаций, организационное проектирование в социальном менеджменте.
24. Мотивация персонала: базовые концепции мотивов к труду, типы и виды мотивации и стимулирования.
25. Задачи, структура и функции кадровой службы. Кадровая политика.
26. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров по социальной работе.
27. Аттестация социальных работников, специалистов и руководящих кадров социальной сферы.
28. Оценка эффективности социального менеджмента.
29. Администрирование и контроль в социальной службе.
30. Управление качеством в социальной сфере.
31. Информационные системы в процессе управления социальной работой. Информационное обеспечение социальным управлением.
32. Управление конфликтами в организациях социальной сферы.
33. Технология организации и делопроизводства в учреждениях социальной сферы.
34. Управленческие решения: понятие, виды, критерии оценки.
35. Этапы разработки и принятия управленческих решений.

#### **Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «экзамен»**

Национальная шкала	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

## Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)