

**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 социология и социальные технологии**

УТВЕРЖДАЮ
Директор института философии
П.П. Скляр
« » 2023г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ»**

По направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа
Магистерская программа «Управление и организация социальной работой»

Луганск 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление персоналом в социальной работе» по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа – ____ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление персоналом в социальной работе» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 года № 80.

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 «18» 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

Структура и содержание учебной дисциплины

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Цель курса: овладение студентами современными технологиями управления персоналом в социальной работе, знание методов диагностики и коррекции управленческой культуры в работе с персоналом, формирование навыков использования корпоративной и деловой культуры для повышения эффективности деятельности и укрепления имиджа организации, повышения ее эффективности.

Задачами дисциплины являются:

изучение современных концепций управления персоналом и типологий корпоративной культуры;

формирование системного представления об управлении персоналом и корпоративной культуре;

знакомство с методами диагностики и коррекции системы управления;

освоение навыков исследования и формирования управленческой культуры;

изучение механизмов и закономерностей транслирования ценностей внутри организации и формирования команды для решения поставленных целей;

изучение закономерностей воздействия деловых культур на международные экономические отношения;

изучение корпоративных норм, принципов и стратегий поведения в различных ситуациях;

понимание влияния культурных различий на деловой коммуникативный процесс; формирование представлений о межкультурной компетенции, деловой, организационной культурах, уровнях и подсистемах деловой культуры, о теоретических основах межкультурных различий, о факторах, влияющих на формирование и развитие деловых культур;

ознакомление с особенностями деловых культур стран мира, их проявлениями в вербальных и невербальных коммуникациях.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Учебная дисциплина «Управление персоналом в социальной работе» относится к модулю профессиональных дисциплин части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: владение основами менеджмента, обществоведения, базовыми знаниями по теории социальной работы, специфике функционирования учреждений социальной защиты населения, основным формам работы с разными категориями клиентов социальной работы, а также умения работать с учебной и научной литературой; с разными источниками информации.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплины «Социальная ответственность и технологии социального управления», «История, методология и технологии социальной работы» и служит основой для освоения дисциплин «Квалитология в социальной работе», «Интерактивные технологии в социальной работе», др.

Курс «Управление персоналом в социальной работе» является необходимым для освоения универсальной, общепрофессиональной и профессиональной компетенций по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая ко-	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;	Знать: основы командной работы, закономерности и механизмы коллективного взаимодействия, основы организации командной

мандную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	работы; Уметь: делегировать полномочия в командной работе, организовывать работы коллектива социального учреждения; Владеть: управления коллективом, навыками подбора персонала для командной работы в социальной сфере;
ОПК-4 Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы	ОПК-4.1. Разрабатывает элементы профессионального инструментария в сфере социальной работы ОПК-4.2. Применяет существующие и внедряет инновационные методы и приемы профессиональной деятельности в сфере социальной работы. ОПК-4.3. Использует методы оценки и контроля в профессиональной деятельности в сфере социальной работы ОПК-4.4. Корректирует применение конкретных методов и приемов социальной работы в своей профессиональной деятельности	Знать: основные направления управления социальной политикой, социальной помощью, социальной поддержкой и социальной защитой населения; основные управленческие проблемы системы социальной работы, ресурсы и направления деятельности по их решению; модели и перспективы развития управления социальной работой. Уметь: использовать знания и навыки в области теории и практики управления в сфере социальной работы; принимать управленческие решения по организации труда в учреждениях социального обслуживания и социальной защиты населения; разрабатывать стратегии и технологии их реализации в социальных программах; использовать ресурсы государства, бизнеса и общественных организаций для решения проблем социального благополучия. Владеть: навыками выявления, критического анализа и аргументированного обсуждения возникающих в профессиональной деятельности научных проблем; принципами системного подхода к анализу проблемных ситуаций;
ПК-2 Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	ПК-2.1. Планирует деятельность с учетом современных технологий и новаций на предприятиях социальной сферы ПК-2.2. Организует, координирует и контролирует деятельность по разработке и реализации планов в социальной сфере	Знать: основные функции управления социальными процессами, прогнозированием и планированием в системе управления социальной сферы; управленческие технологии и инновации в административно-управленческой деятельности, направления формирования и

		использования интеллектуально-го капитала организации; Уметь: применять комплекс функциональных умений в сфере управления персоналом в социальной работе и в социальном управлении. Владеть: навыками оперативно-го контроля деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан; навыками разработки и реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организации
--	--	---

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов / зач. ед.		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка	180 (5 зач. ед)	-	180 (5 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего часов) в том числе:	55	-	20
Лекции	22	-	8
Семинарские занятия		-	
Практические занятия	33	-	12
Лабораторные работы	—	—	—
Контрольные работы	—	—	—
Курсовая работа / курсовой проект	—	—	—
Другие формы организации учебного процесса	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего часов)	125	-	160
Форма аттестации	экзамен	-	экзамен

4.2. Содержание разделов учебной дисциплины

Тема 1. Понятие, структура и виды управления персоналом. Организационная культура как часть общей национальной культуры, ее духовная и материальная составляющая. Понятие и сущность культуры организаций. Понятие культурной среды организации. Корпоративная и организационная культура: различия в трактовках. История исследований феномена организационной культуры. Особенности рассмотрения данного феномена в зарубежных и отечественных исследованиях.

Тема 2. Управление персоналом в организационной культуре. Исследования Г. Холфштеде. Роль национальных и этнических установок в организационной и управленческой культуре. Традиционные классификации организационной культуры Дилла и Кеннеди, Блейка и Мутона, Оучи. Современные классификации организационных культур Бурке и Ханди. Понятие «высокой» и «низкой» культуры. Признаки «здоровой и нездоровой» организационной культуры.

Тема 3. Технологии управление карьерой персонала. Понятие деловой карьеры. Верти-

кальные и горизонтальные перемещения. Типовые модели карьеры. Проблемы развития карьеры. Управление карьерой: основные процедуры. Планирование карьеры. Условия реализации плана развития карьеры. Особенности управления карьерой работников.

Тема 4. Социально-психологические аспекты управления персоналом организаций. Процедура управления организационным поведением. Типы поведения работников в организациях. Типы отношений к работникам. Стереотипы мышления в системе трудового поведения работника. Поведенческая структура трудовой деятельности. Стереотип как сложное социально-психологическое явление. «Терминаторное управление». Три основных стиля управления в организации. Формирование команды в организациях. Особенности и технология конструирования команды (team building). Признакам правильно сформированной команды. Этапы развития команды и стили руководства. Групповая динамика. Неформальные связи в организации. Неформальная группа. Причины возникновения неформальных отношений

Тема 5. Управление персоналом и конфликты в организациях. Понятие конфликта. Конфликт как инструмент развития. Методологические основы изучения конфликтов. Классификация конфликтов по различным основаниям. Причины конфликтов в государственных, муниципальных и коммерческих организациях. Последствия конфликтов. Функции конфликтов. Стили поведения в конфликте: конфронтация, сотрудничество, уклонение, приспособление. Методы диагностики организационных конфликтов в государственных, муниципальных и коммерческих организациях. Методы управления конфликтами.

Тема 6. Влияние технологий управления персоналом на эффективность государственных, муниципальных и коммерческих организаций. Взаимодействие культур внутри организации. Неоднородность организационной культуры крупных организаций. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур. Понятие субкультуры. Гендерные различия в субкультуре. Учет гендерных различий при определении культуры. Особенности взаимодействия разных возрастных групп в составе одной организации. Возрастные и профессиональные субкультуры. Процессы противодействия существующим культурным нормам и ценностям. Контркультура и девиантность в организации.

Тема 7. Взаимосвязь технологии управления и организационной стратегии. Организационная культура как фактор эффективности деятельности. Взаимосвязь уровня культуры и ее престижа и конкурентоспособности. Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели. Параметры эффективной организационной культуры.

Тема 8. Диагностика, формирование и развитие (оптимизация) управления персоналом в государственных, муниципальных и коммерческих организациях. Понятие процесса диагностики организационной культуры. Трудности в изучении культурных феноменов. Методы качественных и количественных исследований. Разработка диагностического комплекса. Этапы проведения исследования. Представление результатов.

Тема 9. Роль и ответственность руководителя организации в формировании управленческих стратегий. Формулирование стратегии. Ошибки при формировании организационной культуры. Факторы, сопровождающие процесс ее формирования. Понятие процесса оптимизации организационной культуры, возможности его реализации. Анализ организационных процессов и необходимость культурных изменений. Управление процессом культурных изменений. Роль руководителя и возможности привлечения внутренних и внешних консультантов.

Тема 10. Основные этапы изменений стиля руководства и организационной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях. Использование позитивных моментов в существующей сложившейся корпоративной и деловой культуре и опора на них при проведении преобразований. Анализ мировой практики управления персоналом и развития организационной культуры. Отечественный и зарубежный опыт развития организационной культуры.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1	Понятие, структура и виды управления персоналом и организационной/ корпоративной культуры.	2	-	1
2	Управление персоналом в организационной культуре	2	-	-
3	Технологии управление карьерой персонала.	2	-	1
4	Социально-психологические аспекты корпоративной культуры и технологии управления персоналом организаций.	2	-	-
5	Корпоративная и деловая культура и конфликты в организациях. Понятие конфликта.	2	-	1
6	Влияние технологий управления персоналом на эффективность государственных, муниципальных и коммерческих организаций	2	-	1
7	Взаимосвязь технологии управления и организационной стратегии.	2	-	1
8	Диагностика, формирование и развитие (оптимизация) управления персоналом в государственных, муниципальных и коммерческих организациях	2	-	1
9	Роль и ответственность руководителя организации в формировании управленческих стратегий.	2	-	1
10	Основные этапы изменений стиля руководства и организационной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях.	4	-	1
Итого:		22	-	8

4.4. Практические / семинарские занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1	Понятие, структура и виды управления персоналом и организационной/ корпоративной культуры.	2	-	1
2	Менталитет в организационной культуре. Исследования Г. Холлштеде.	2	-	1
3	Управление персоналом: развитие, мотивация. Понятие деловой карьеры.	3	-	1
4	Социально-психологические аспекты корпоративной культуры и технологии управления персоналом организаций.	3	-	1
5	Корпоративная и деловая культура и конфликты в организациях. Понятие конфликта.	3	-	1
6	Влияние организационной культуры на эффек-	3	-	1

	тивность государственных, муниципальных и коммерческих организаций. Взаимодействие культур внутри организации.			
6	Взаимосвязь культуры и организационной стратегии. Организационная культура как фактор эффективности деятельности	2	-	-
7	Диагностика, формирование и развитие (оптимизация) корпоративной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях. Понятие процесса диагностики организационной культуры.	3	-	-
8	Принципы формирования корпоративной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях.	3	-	1
9	Основные этапы изменений организационной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях.	3	-	1
9	Принципы формирования корпоративной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях.	3	-	2
10	Основные этапы изменений организационной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях.	3	-	2
Итого:		33	-	12

4.5. Лабораторные работы

Не предусмотрены учебным планом.

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид самостоятельной работы	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1	Понятие, структура и виды управления персоналом и организационной/ корпоративной культуры.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	12	-	16
2	Менталитет в организационной культуре. Исследования Г. Холлштеде.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	13	-	16
3	Управление персоналом: развитие, мотивация. Понятие деловой карьеры.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	13	-	16
4	Социально-психологические аспекты корпоративной культуры и технологии управления персоналом организаций.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	13	-	16
5	Корпоративная и деловая культура и конфликты в организациях. Понятие конфликта.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежу-	12	-	16

		точному контролю			
6	Влияние организационной культуры на эффективность государственных, муниципальных и коммерческих организаций. Взаимодействие культур внутри организации.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	13	-	16
7	Взаимосвязь культуры и организационной стратегии. Организационная культура как фактор эффективности деятельности	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	13	-	16
8	Диагностика, формирование и развитие (оптимизация) корпоративной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях. Понятие процесса диагностики организационной культуры.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	12	-	16
9	Принципы формирования корпоративной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	12	-	16
10.	Основные этапы изменений организационной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	12		16
Итого:			125	-	160

4.7. Курсовые работы

Учебным планом не предусмотрены.

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 (приме-

няются, 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. Комаров, Е. И. Управление эффективностью социальных учреждений : учебно-практическое пособие / Е. И. Комаров, Н. Н. Стрельникова, И. В. Малофеев. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2022. - 300 с. - ISBN 978-5-394-04865-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084845>. – Режим доступа: по подписке.
2. Культура организации: проблемы формирования и управления [Электронный ресурс] / А. Н. Асаул, М. А. Асаул, П.Ю. Ерофеев, М.П. Ерофеев. – Санкт-Петербург. : Гуманистика, 2006. – 195 с. : ил., URL: <https://znanium.ru/read?id=355699>
3. Маслова В. М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 506 с. – Серия : Бакалавр. Академический курс). <https://znanium.ru/read?id=432114>
4. 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>. – Режим доступа: по подписке.

б) дополнительная литература:

1. Дацко В. Н. Теория организации: учебное пособие / В. Н. Дацко ; Российская международная академия туризма. – Москва : Российская международная академия туризма, 2013. – 96 с. URL : <https://znanium.ru/read?id=442801>
2. Денисон Д. Изменение корпоративной культуры в организациях / Д. Денисон ; пер. с англ. Е. Колотвиной. – Санкт-Петербург : Питер, 2013. – 190 с. URL : <https://znanium.ru/read?id=368886>
3. Организационная культура: Учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.]; под ред. В. Г. Смирновой. М.: Юрайт, 2018. – 306 с.
4. Корпоративная культура: проблемы и тенденции развития в мире и в России / Ин-т соц.-полит. исслед. РАН. М. : Наука, 2011. – 507 с. URL <https://znanium.ru/read?id=393202>
5. Макеев, В. А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации / В. А. Макеев. – Москва : ЛИБРОКОМ, 2011. – 243 с. URL : <https://znanium.ru/catalog/document?id=259125>

в) интернет-ресурсы:

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

Электронно-библиотечная система «Знаниум» – <https://znanium.ru/>

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

Официальный сайт журнала «Социологические исследования». – <http://www.isras.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 персоналом 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	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине
Паспорт
оценочных средств по учебной дисциплине
«Управление персоналом 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	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Пороговый	Знать: основы командной работы, закономерности и механизмы коллективного взаимодействия, основы организации командной работы
Основной		Базовый	Уметь: делегировать полномочия в командной работе, организовывать работы коллектива социального учреждения
Заключительный		Высокий	Владеть навыками: управления коллективом, навыками подбора персонала для командной работы в социальной сфере
Начальный	ПК-2. Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	Пороговый	Знать: основные функции управления социальными процессами, прогнозированием и планированием в системе управления социальной сферы; управленческие технологии и инновации в административно-управленческой деятельности, направления формирования и использования интеллектуального капитала организации.
Основной		Базовый	Уметь: применять комплекс функциональных умений в сфере управления персоналом в социальной работе и в социальном управлении.
Заключительный		Высокий	Владеть: навыками оперативного контроля деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан; навыками разработки и реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организации.

Начальный	ОПК-4. Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы	Пороговый	Знать: основные направления управления социальной политикой, социальной помощью, социальной поддержкой и социальной защитой населения; основные управленческие проблемы системы социальной работы, ресурсы и направления деятельности по их решению; модели и перспективы развития управления социальной работой.
Основной		Базовый	уметь: использовать знания и навыки в области теории и практики управления в сфере социальной работы; принимать управленческие решения по организации труда в учреждениях социального обслуживания и социальной защиты населения; разрабатывать стратегии и технологии их реализации в социальных программах; использовать ресурсы государства, бизнеса и общественных организаций для решения проблем социального благополучия.
Заключительный		Высокий	владеть: навыками выявления, критического анализа и аргументированного обсуждения возникающих в профессиональной деятельности научных проблем; принципами системного подхода к анализу проблемных ситуаций.

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

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Тема 1-10	4 семестр
2	ОПК-4	Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке мето-	ОПК-4.1. Разрабатывает элементы профессионального инструментария в сфере социальной	Тема 1-10	4 семестр

		дов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы	работы ОПК-4.2. Применяет существующие и внедряет инновационные методы и приемы профессиональной деятельности в сфере социальной работы. ОПК-4.3. Использует методы оценки и контроля в профессиональной деятельности в сфере социальной работы ОПК-4.4. Корректирует применение конкретных методов и приемов социальной работы в своей профессиональной деятельности		
3.	ПК-2	Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	ПК-2.1. Планирует деятельность с учетом современных технологий и новаций на предприятиях социальной сферы ПК-2.2. Организует, координирует и контролирует деятельность по разработке и реализации планов в социальной сфере	Тема 1-10	4 семестр

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	УК- 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует	Знать: основы командной работы, закономерности и механизмы коллективного взаимодействия, основы организации командной работы. Уметь: делегировать полномочия в командной работе, организовывать работы коллектива социального учреждения. Владеть: навыками управления коллекти-	Тема 1-10	доклад, сообщение, тестовые задания, реферат

		полномочия членам команды	вом, навыками подбора персонала для командной работы в социальной сфере.		
2	ОПК-4 Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и коррективке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы	ОПК-4.1. Разрабатывает элементы профессионального инструментария в сфере социальной работы ОПК-4.2. Применяет существующие и внедряет инновационные методы и приемы профессиональной деятельности в сфере социальной работы. ОПК-4.3. Использует методы оценки и контроля в профессиональной деятельности в сфере социальной работы ОПК-4.4. Корректирует применение конкретных методов и приемов социальной работы в своей профессиональной деятельности	Знать: основные направления управления социальной политикой, социальной помощью, социальной поддержкой и социальной защитой населения; основные управленческие проблемы системы социальной работы, ресурсы и направления деятельности по их решению; модели и перспективы развития управления социальной работой. Уметь: использовать знания и навыки в области теории и практики управления в сфере социальной работы; принимать управленческие решения по организации труда в учреждении социального обслуживания и социальной защиты разрабатывать стратегии и технологии их реализации в социальных программах; использовать ресурсы государства, бизнеса и общественных организаций для решения проблем социального благополучия. Владеть: навыками выявления, критического анализа и аргументированного обсуждения возникающих в профессиональной деятельности научных проблем; принципами системного подхода к анализу проблемных ситуаций.	Тема 1-10	доклад, сообщение, тестовые задания, реферат

3.	ПК-2 Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	ПК-2.1. Планирует деятельность с учетом современных технологий и новаций на предприятиях социальной сферы ПК-2.2. Организует, координирует и контролирует деятельность по разработке и реализации планов в социальной сфере	Знать: закономерности и механизмы возникновения и протекания конфликтов в социальной работе, особенности каждой фазы конфликта в социальной сфере и методы управления данными конфликтами. Уметь: применять разные методики и технологии управления конфликтами в социальной работе в зависимости от типа конфликта и фазы его разворачивания. Владеть: навыками диагностики конфликтности и напряженности в сфере социального обеспечения и социальной работы, владеть навыками снятия конфликтности, предупреждения конфликтов, навыками анализа деструктивных последствий конфликтов, а также конструктивных влияний конфликтных ситуаций в социальной сфере.	Тема 1-10	доклад, сообщение, тестовые задания, реферат
----	--	--	--	-----------	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Управление – это:

- 1) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
- 2) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
- 3) эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

2. Назовите основных представителей, родоначальников школ социального управления:

- 1) М. Вебер, Т. Парсонс, Э. Дюркгейм, П. Сорокин.
- 2) Р. Линтон, Дж. Мид, Р. Мертон, И. Гофман.
- 3) Ф.У. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо.
- 4) Э. Гидденс, П. Сорокин, З. Фрейд.

3. Кто автор этих слов: «Управление – это искусство знать точно, что предстоит сделать и

как это сделать самым дешевым и наилучшим способом»?

- 1) Ч. Бебидж;
- 2) М. Вебер;
- 3) Ф. Тейлор.

4. Планирование – это:

- 1) управленческая деятельность, отраженная в планах и фиксирующая будущее состояние менеджмента в текущее время;
- 2) перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития;
- 3) обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений.

5. Сформулируйте задачи планирования:

- 1) перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития;
- 2) обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений;
- 3) создание базы для эффективного контроля путем сравнения показателей.

6. По форме планирование бывает:

- 1) тактическое;
- 2) конкретное;
- 3) перспективное.

7. Необходимость планирования заключается в определении:

- 1) конечных и промежуточных целей;
- 2) задач, решение которых необходимо для достижения целей;
- 3) средств и способов решения задач;
- 3) правильного ответа нет.

8. При какой форме планирования осуществляется выбор средств для выполнения целей на период от 1 года до 5 лет?

- 1) перспективное;
- 2) среднесрочное;
- 3) оперативное.

9. При какой форме планирования осуществляется определение целей деятельности на срок больше 5 лет?

- 1) перспективное;
- 2) среднесрочное;
- 3) оперативное.

10. Организация – это:

- 1) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
- 2) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
- 3) это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспособляется для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.

11. Установление постоянных и временных связей между всеми подразделениями организации осуществляет функция:

- 1) планирования;
- 2) организации;
- 3) контроля.

12. Выберите основные принципы организации менеджмента:

- 1) непрерывность;
- 2) ритмичность;
- 3) надежность;
- 4) все ответы верны.

13. Функции административно-оперативного управления:

- 1) определение структуры предприятий;
- 2) периодическое или непрерывное сравнение;

3) установление ответственности.

14. Регулирование – это:

- управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;

- 1) процесс выработки корректируемых мер и реализации принятых технологий;
- 2) функция менеджмента.

15. Принципы регулирования:

- 1) рациональность;
- 2) ритмичность;
- 3) надежность;
- 4) достоверность.

16. Задача регулирования:

- 1) обновление планируемых заданий;
- 2) обеспечение своевременного эффективного достижения организацией своих целей;
- 3) корректировка результатов деятельности.

17. Виды регулирования:

- 1) реактивное;
- 2) операционное;
- 3) упреждающее.

18. При каком виде регулирования проблема рассматривается как потенциальная возможность?

- 1) реактивное;
- 2) операционное;
- 3) упреждающее.

19. Назовите этапы регулирования:

- 1) информационная подготовка для принятия решений;
- 2) разработка и принятие решений;
- 3) определение структуры предприятия.

20. Дайте правильное определение функции координации:

- 1) управленческая деятельность, обеспечивающая согласованность работы рабочих подразделений;
- 2) управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;
- 3) это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспосабливается для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.

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

**2. Вопросы для обсуждения на практических и семинарских занятиях
(в виде докладов и сообщений)**

(базовый уровень)

1. Представления об управлении обществом в классической социологии XIX в. (О. Конт, Г. Спенсер, К. Маркс, Э. Дюркгейм и др.).
2. Концепция рациональной бюрократии М. Вебера.
3. Концепция научного менеджмента и научное управление Ф. Тэйлора.
4. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо.

5. Школа административного управления Г. Саймона.
6. Теория управления впечатлениями персонала.
7. Теория ожиданий и справедливости в управлении персоналом.
8. Этические ценности в управлении персоналом в сфере социальной работы.
9. Теории потребностей.
10. Теории мотивации Д. Макгрегора, Ф. Герцберга, Д. Мак Клелланда.
11. Современные методы мотивации персонала. Особенности применения в сфере социальной работы.
12. Управленческий менталитет.
13. Репутация и создание имиджа.
14. Инструментарий имиджологии и его использование в практике управления.
15. Управление имиджем социального работника.
16. Социальные технологии оптимизации управления персоналом в области социальной работы.
17. Социальные технологии предотвращения и разрешения конфликтов персонала в социальной работе.

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.)

Перечень вопросов для подготовки рефератов

(высокий уровень)

1. История управленческой мысли. Основные школы управления.
2. Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания.
3. Социальное управление: понятие, сущность и содержание.
4. Система социального управления. Управленческая деятельность: функции, принципы, закономерности.
5. Управление социальной работой как одно из направлений социального управления.
6. Понятие управления в социальной работе. Содержание и сущность, объект и субъект управления в социальной работе.
7. Уровни управления в социальной работе.
8. Специфика управленческой деятельности в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
9. Анализ современных тенденций и перспектив управления в социальной работе.
10. Инновации в управлении социальной работой.
11. Социальная организация как объект управления.

12. Организации, учреждения и службы социальной работы как объект управления.
13. Понятие стратегии. Разработка стратегии учреждений социальной защиты.
14. Стратегия в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
15. Целеполагание в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы
16. Планирование в организациях социальной работы.
17. Программно-целевое планирование. Проектная деятельность.
18. Контроль в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы
19. Оценка уровня развития социальной организации.
20. Социальный аудит.
21. Ресурсы социальной организации.
22. Оценка эффективности социальной работы.
23. Стили руководства в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
24. Планирование работы с персоналом в области социальной работы.
25. Контроль работы персонала. Методы управления: сущность, классификация. Социальные методы управления.
26. Мотивация и стимулирование деятельности персонала.
27. Технологии профессионального продвижения. Развитие креативного потенциала работников
28. Управление информацией в социальной работе.
29. «Управленческая информация»: понятие, виды, источники информации, движение информации.
30. Управленческие коммуникации в социальной работе. Организация деловых бесед, совещаний.
31. Делегирование полномочий в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
32. Социальные процессы и механизм разработки организационно-управленческих решений в социальной работе.
33. Оценка эффективности управленческих решений в социальной работе.
34. Информационная поддержка управленческих решений.
35. Информационное обеспечение управленческих решений в социальной работе.
36. Государственно-правовые основы управления социальной работой в современном обществе.
37. Нормативно-законодательные основы управления в социальной работе.
38. Уровень развития социальной работы как показатель развития общества и государства.
39. Нормативное правовое регулирование управления в социальной работе.
40. Уровни управления социальной работой, разновидности органов и структур управления.
41. Полномочия федеральных, региональных органов исполнительной власти в системе социальной защиты населения.
42. Социальные стандарты и нормативы как средства оценки эффективности социального управления.
43. Имидж и лидерство в управлении социальными системами.
44. Авторитет руководителя. Понятие о стилях управления.
45. «Одномерные» стили управления. «Многомерные» стили управления.
46. Свойства личности работника и их учет со стороны руководителя в социальной сфере.
47. Руководство трудовым коллективом в учреждениях социальной защиты.
48. Роль руководителя организации в формировании благоприятного психологического климата. Морально-психологический климат в трудовом коллективе.
49. Роль коммуникаций в социальном механизме управления.
50. Управление временем и рабочей нагрузкой в практике руководителя.
51. Управленческая информация. Управленческие решения в практике социальной работы.

52. Культура управленческой деятельности. Социальное управление конфликтными ситуациями.
53. Социальный контроль и эффективность управления.
54. Критерии и показатели эффективности управления.
55. Теоретическая модель эффективности социального управления.
56. Эффективность управления в социальной работе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Работа выполнена на высоком уровне (информация полностью раскрывает тему и освещена на 90-100% вопросов/задач)
4	Работа выполнена на среднем уровне (информация освещена на 75-89% вопросов/задач)
3	Работа выполнена на низком уровне (информация освещена на 50-74% вопросов/задач)
2	Работа выполнена на неудовлетворительном уровне (информация освещена менее чем на 50%)

Оценочные средства для промежуточной аттестации (4 семестр, экзамен)

1. Нормативно-законодательные основы управления в социальной работе.
2. Уровень развития социальной работы как показатель развития общества и государства.
3. Нормативное правовое регулирование управления в социальной работе.
4. Уровни управления социальной работой, разновидности органов и структур управления.
5. Полномочия федеральных, региональных органов исполнительной власти в системе социальной защиты населения.
6. Социальные стандарты и нормативы как средства оценки эффективности социального управления.
7. Имидж и лидерство в управлении социальными системами.
8. Авторитет руководителя. Понятие о стилях управления в сфере социальной работы.
9. «Одномерные» стили управления. «Многомерные» стили управления.
10. Свойства личности работника и их учет со стороны руководителя в социальной работе.
11. Руководство трудовым коллективом в учреждениях социальной защиты.
12. Роль руководителя организации в формировании благоприятного психологического климата. Морально-психологический климат в трудовом коллективе.
13. Роль коммуникаций в социальном механизме управления.
14. Управление временем и рабочей нагрузкой в практике руководителя.
15. Управленческая информация. Управленческие решения в практике социальной работы.
16. Культура управленческой деятельности. Социальное управление конфликтными ситуациями.
17. Социальный контроль и эффективность управления.
18. Критерии и показатели эффективности управления.
19. Теоретическая модель эффективности социального управления.
20. Инновации в управлении социальной работой.
21. Социальная организация как объект управления.
22. Организации, учреждения и службы социальной работы как объект управления.
23. Понятие стратегии. Разработка стратегии.
24. Стратегия в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
25. Целеполагание в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
26. Планирование в организациях социальной работы.
27. Программно-целевое планирование. Проектная деятельность в социальной работе.

28. Контроль в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
29. Оценка уровня развития социальной организации.
30. Социальный аудит.
31. Ресурсы социальной организации.
32. Оценка эффективности социальной работы
33. Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания.
34. Социальное управление: понятие, сущность и содержание.
35. Система социального управления. Управленческая деятельность: функции, принципы, закономерности.
36. Кадровая политика организации и её основные виды.
37. Маркетинг персонала, как функция системы управления персоналом организации: содержание и основные задачи.
38. Планирование персонала в организациях социальной защиты.
39. Трудовая адаптация персонала в области социальной работы.
40. Факторы трудовой адаптации персонала в организациях социальной защиты.
41. Развитие персонала разных уровней в области социальной работы.
42. Построение самообучающейся организации в сфере социальной защиты населения.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству для промежуточной аттестации (экзамен)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
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)