

**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**



**П.П. Скляр
2023г.**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ»**

По направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью
Магистерская программа «Современные социально-гуманитарные
технологии работы с молодежью»

Луганск 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Теория и практика управления в социальной работе» по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью – ___ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Теория и практика управления в социальной работе» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 года № 82.

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 дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – овладение обучающимися теоретическими и практическими знаниями о сущности, содержаниях, формах, методах социального управления, технологиях управленческих процессов, значимости и влиянии организации управления на качество функционирования организаций, учреждений, служб социальной защиты и социального обслуживания населения и социальные процессы современной России.

Задачи:

формирование и закрепление знаний о сущности организации и управления в социальной сфере, его методах, основных подходах и перспективах применения в социальных учреждениях;

формирование навыков принятия управленческих решений в социальных учреждениях;

формирование функциональных умений в сфере социального управления;

овладение понятийно-категориальным аппаратом управления в социальной сфере, его закономерностями и принципами, методологией и основными концепциями;

овладение понятийно-категориальным аппаратом управления в социальной сфере, его закономерностями, принципами, методологией и основными концепциями;

ознакомление с историей развития социального управления, отечественными и зарубежными моделями управления как формой эволюции управленческой мысли;

формирование знаний об основных функциях управления социальными процессами, прогнозированием и планированием в системе управления социальной сферы;

изучение основных управленческих технологий и инноваций в административно-управленческой деятельности, направлений формирования и использования интеллектуального капитала организации, сущности, структуры и специфики технологий по управлению персоналом социальных служб;

осмысление управленческой деятельности по активизации человеческих ресурсов социальных служб для повышения качества и эффективности предоставляемых социальных услуг лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Теория и практика управления в социальной работе» входит в модуль дисциплин по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана подготовки студентов по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью.

Необходимыми условиями для освоения учебной дисциплины являются: знания о сущности, содержаниях, формах, методах социального управления, технологиях управленческих процессов, значимости и влиянии организации управления на качество функционирования организаций, учреждений, служб социальной защиты и социального обслуживания населения и социальные процессы современной России.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин: «Социальная ответственность и технологии социального управления», «История, методология и технологии работы с молодежью», «Социально-технологическая культура персонала социального учреждения» и служит основой для освоения дисциплины «Основы теории организации социального управления», а также прохождения практик и подготовки выпускной квалификационной работы.

Курс «Теория и практика управления в социальной работе» является необходимым для освоения общепрофессиональной и профессиональной компетенций по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

| Код и наименование компетенции | Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине) | Перечень планируемых результатов |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> | <p>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</p> | <p>знать: - социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; уметь: - осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; владеть: - навыками социального взаимодействия и реализовывать свою роль в команде.</p> |
| <p>ОПК-4. Способен к осуществлению внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики</p> | <p>ОПК 4.1. Ориентируется в специфике деятельности общественных институтов, молодежных и детских общественных объединений по работе с молодежью и оказания услуг в сфере молодежной политики.</p> | <p>Знать: - основные направления управления социальной политикой, социальной помощью, социальной поддержкой и социальной защитой населения; - модели и перспективы развития управления социальной работой и организацией работы с молодежью. уметь: - использовать знания и навыки в области теории управления в сфере социальной работы; - принимать управленческие решения по организации труда в учреждения социального обслуживания и социальной защиты населения; владеть: - навыками управления в сфере социальной работы и работы с молодежью; - навыками выявления, критического анализа и аргументированного обсуждения возникающих проблем в управлении молодежными и детскими общественными объединениями по работе с молодежью и оказания услуг в сфере молодежной политики.</p> |
| <p>ПК-2. Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и</p> | <p>ПК-2.3. Координирует и руководит деятельностью специалистов подразделения, ответственного за работу с молодежью</p> | <p>Знать: - основные функции управления социальными процессами, прогнозированием и планированием в</p> |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>подразделений организаций, реализующих деятельность в сфере молодежной политики</p> | <p>жью, по реализации мероприятий в сфере молодежной политики</p> | <p>системе управления социальной сферы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные управленческие технологии и инновации в административно-управленческой деятельности, направления формирования и использования интеллектуального капитала организации, сущности, структуры и специфики технологий по управлению персоналом социальных служб; - управленческую деятельность по активизации человеческих ресурсов социальных служб для повышения качества и эффективности предоставляемых социальных услуг лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять комплекс функциональных умений в сфере социального управления; - применять навыки оперативного контроля деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 организаций. |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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 |
| Общая учебная нагрузка (всего) | 144 (4 зач. ед) | - | 144 (4 зач. ед) |
| Обязательная контактная работа (всего) | 66 | - | 36 |
| в том числе: | | | |
| Лекции | 33 | - | 6 |
| Семинарские занятия | - | - | - |
| Практические занятия | 33 | - | 10 |

| | | | |
|-------------------------------------------------------------|-----------|---|------------|
| Лабораторные работы | - | - | - |
| Курсовая работа (курсовой проект) | - | - | - |
| Другие формы и методы организации образовательного процесса | - | - | - |
| Самостоятельная работа студента (всего) | 78 | - | 128 |
| Форма аттестации | зачет | - | зачет |

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Методологические основы социального управления. Понятие и концепции социального развития. Понятие и структура социальной сферы. Современные концепции управления социальной сферой. Качество жизни как социально-экономическая категория. Объект и предмет изучения науки менеджмента. Понятие и задачи управления в социальной сфере. Основное содержание процесса социального управления. А. Смит, Р. Оуэн, Ч. Баббидж, Классическая школа управления (Ф. Тейлор). Административная школа (А. Файоль, М. Блюмфилд., М. Вебер). Школа человеческих отношений (Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. Мангрегор). Управленческие революции. История управленческой мысли в России.

Тема 2. Законы и принципы социального управления. Закон необходимого разнообразия, закон специализации управления, закон интеграции управления, закон экономии времени, закон приоритета социальных целей, закон возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении. Принципы управленческой деятельности, позволяющие формировать систему управления и подбирать совокупность методов, необходимых для достижения целей: единоначалия в принятии решений и коллегиальности при их обсуждении; единства воздействия всех методов управления для поддержания целостности социальной системы; сочетания отраслевого и территориального управления; приоритетности в достижении стратегических целей; прогнозирования результатов управления; мотивации труда; контроля и ответственности за результаты управления; рационального подхода, подготовки, расстановки и использования кадров управления и др.

Тема 3. Методы и типологии социального управления. Социальные методы (методы социального нормирования, методы социального регулирования, методы морального стимулирования), социально-политические методы, социально-психологические методы, экономические методы, организационно-административные методы. Особенности принятия управленческих решений в социальной работе. Понятие управленческого решения. Виды управленческих решений. Критерии оценки управленческих решений. Этапы разработки и принятия управленческих решений.

Тема 4. Проектирование и целеполагание в социальном менеджменте. Социальные проекты, программы и социальное планирование в системе социальной работы. Социальная политика как инструмент делового менеджмента. Социальные проекты. Социальные программы. Планирование социальной работы. Цель и целеполагание. Миссия. Дерево целей. Целевые программы в контексте планирования.

Тема 5. Организационные отношения в социальном менеджменте. Основные понятия и виды организационных структур управления. Организационная структура и функции Центра социального обслуживания. Организационные методы управления. Методы создания организации и реорганизации. Модели организационных структур. Социальная служба как институциональная основа управления. Центр помощи семье и детям – состояние и развитие. Центр социальной помощи семье. Городской социальный приют для детей и подростков. Кадры социальной работы. Кадровый менеджмент. Системный подход к развитию персонала в социальной сфере. Аттестация работников. Основные подходы к проблеме мотивации. Теории мотивации. Методы исследования мотивации. Система оценки и оплаты труда «полевых» работников. Премирование и Почетная грамота.

Тема 6. Информационное обеспечение в социальном менеджменте. Персонифицированный учет граждан как технология информационного обеспечения. Информационное обеспечение социального управления: понятия, специфика в социальной сфере. Роль информационной безопасности в социальном менеджменте. Подготовка и оформление управленческих документов. Распорядительные документы. Организационные документы. Информационно-справочные доку-

менты. Организация работы с документами.

Тема 7. Эффективность управления в социальной сфере. Виды эффектов управления. Оценка эффективности управления в социальной сфере. Повышение результативности и эффективности управления в социальной сфере. Организация и управление в системе социальной защиты населения. Формирование института социальной защиты и социального обеспечения. Сущность и структура социальной защиты. Направления развития социальной защиты в современной России. Основные направления регулирования миграционных процессов. Основные подходы развития социальной поддержки населения. Механизмы реализации политики социальной поддержки населения.

Тема 8. Управление и организация учреждений социальной работы.

Организация социальной работы в учреждениях помощи семье и детям: структура, функции, направления деятельности. Организация социальной работы в психоневрологических домах-интернатах. Организация психологической помощи семье и детям. Управление и организация в Центрах социального обслуживания престарелых и инвалидов: организационная структура, задачи и направления деятельности. Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ № 56-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». Система учреждений социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов. Стационарные, полустационарные учреждения. Управление в социальных приютах для бездомных и Кризисных Центрах. Цель и задачи деятельности, структура, содержание работы, проблемы и перспективы. Понятие кризисный центр. Кризисные центры различной направленности.

4.3. Лекции

| № п/п | Название темы | Объем часов | | |
|---------------|----------------------------------------------------------|-------------|--------------------|---------------|
| | | Очная форма | Очно-заочная форма | Заочная форма |
| 1 | Методологические основы социального управления. | 4 | - | 1 |
| 2 | Законы и принципы социального управления. | 4 | - | - |
| 3 | Методы и типологии социального управления. | 4 | - | - |
| 4 | Проектирование и целеполагание в социальном менеджменте. | 4 | - | 1 |
| 5 | Организационные отношения в социальном менеджменте. | 4 | - | 1 |
| 6 | Информационное обеспечение в социальном менеджменте. | 4 | - | 1 |
| 7 | Эффективность управления в социальной сфере. | 4 | - | 1 |
| 8 | Управление и организация учреждений социальной работы. | 3 | - | 1 |
| Итого: | | 33 | - | 6 |

4.4. Практические (семинарские) занятия

| № п/п | Название темы | Объем часов | | |
|-------|-------------------------------------------------|-------------|--------------------|---------------|
| | | Очная форма | Очно-заочная форма | Заочная форма |
| 1 | Методологические основы социального управления. | 4 | - | 2 |
| 2 | Законы и принципы социального управления. | 4 | - | 1 |

| | | | | |
|---------------|----------------------------------------------------------|-----------|----------|-----------|
| 3 | Методы и типологии социального управления. | 4 | - | 1 |
| 4 | Проектирование и целеполагание в социальном менеджменте. | 4 | - | 1 |
| 5 | Организационные отношения в социальном менеджменте. | 4 | - | 1 |
| 6 | Информационное обеспечение в социальном менеджменте. | 4 | - | 1 |
| 7 | Эффективность управления в социальной сфере. | 4 | - | 1 |
| 8 | Управление и организация учреждениях социальной работы. | 3 | - | 2 |
| Итого: | | 33 | - | 10 |

4.6. Самостоятельная работа студентов

| № п/п | Название темы | Вид СРС | Объем часов | | |
|---------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------|---------------|
| | | | Очная форма | Очно-заочная форма | Заочная форма |
| 1. | Методологические основы социального управления. | Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю | 8 | - | 16 |
| 2. | Законы и принципы социального управления. | Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю | 10 | - | 16 |
| 3. | Методы и типологии социального управления. | Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю | 10 | - | 16 |
| 4. | Проектирование и целеполагание в социальном менеджменте. | Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю | 10 | - | 16 |
| 5. | Организационные отношения в социальном менеджменте. | Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю | 10 | - | 16 |
| 6. | Информационное обеспечение в социальном менеджменте. | Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю | 10 | - | 16 |
| 7. | Эффективность управления в социальной сфере. | Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю | 10 | - | 16 |
| 8. | Управление и организация учреждениях социальной работы. | Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю | 10 | - | 16 |
| Итого: | | | 78 | - | 128 |

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Теория и практика управления 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. 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. Оганян, К.М. Теория и практика управления в социальной работе / К.М. Оганян. – М.: Инфра-М; Znanium.com, 2015. – 181 с. - URL : <https://znanium.com/read?id=131747>. – Режим доступа: по подписке.

3. Павленок, П. Д. Методология и теория социальной работы : учебное пособие / П.Д. Павленок. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. - 271 с. - (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1018192. - ISBN 978-5-16-015130-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1836599>. – Режим доступа: по подписке.

4. Управление в социальной работе : Учебник для бакалавров / Под ред. профессоров Е.И. Холостовой, Е.И Комарова, О.Г. Прохоровой. – 4-е изд. стер. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2022. – 300 с. - URL : <https://znanium.ru/read?id=432104>. – Режим доступа: по подписке.

б) дополнительная литература

1. Агапов, Е. П. Правовое обеспечение социальной работы : учебное пособие / Е.П. Агапов.

- Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2021. - 267 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - DOI: <https://doi.org/10.12737/18465>. - ISBN 978-5-369-01554-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1481541>. – Режим доступа: по подписке.

2. Акмалова, А. А. Социальная работа с мигрантами и беженцами : учебное пособие / А. А. Акмалова, В. М. Капицын. – 2-е изд. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 220 с. – (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-009919-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1816931>. – Режим доступа: по подписке

3. Липай, Т. П. Технологии социальной работы с пожилыми и инвалидами / Т. П. Липай, О. А. Волкова. - Москва : Директ-Медиа, 2020. - 204 с. - ISBN 978-5-4499-0699-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1993562>. – Режим доступа: по подписке.

4. Павленок, П. Д. Социальная работа с лицами и группами девиантного поведения : учебное пособие / П.Д. Павленок, М.Я. Руднева ; отв. ред. П.Д. Павленок. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 185 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – DOI 10.12737/769. - ISBN 978-5-16-009128-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1852861>. – Режим доступа: по подписке.

5. Пристupa, Е. Н. Социальная работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья : учебное пособие / Е.Н. Пристupa. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 191 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – DOI 10.12737/1041595. - ISBN 978-5-16-016160-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1041595>. – Режим доступа: по подписке.

6. Сигида, Е. А. Теория и методология практики медико-социальной работы : монография / Е.А. Сигида, И.Е. Лукьянова. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 236 с. – (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-006661-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1235901>. – Режим доступа: по подписке.

Мозговая, Е. И. Теория и методика социальной работы / Е. И. Мозговая, Д. А. Кулабухов.; Под ред. О. А. Волковой. - Москва : Директ-Медиа, 2020. - 96 с. - ISBN 978-5-4499-1490-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1993488>. – Режим доступа: по подписке.

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 «Теория и практика управления 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 | FirefoxMozilla | http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx |
| Браузер | Opera | http://www.opera.com |
| Почтовый клиент | MozillaThunderbird | http://www.mozilla.org/ru/thunderbird |
| Файл-менеджер | FarManager | 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
«Теория и практика управления 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: - социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; |
| Основной | | Базовый | уметь: - осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; |
| Заключительный | | Высокий | владеть: - навыками социального взаимодействия и реализовывать свою роль в команде |
| Начальный | ОПК-4. Способен к осуществлению внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики | Пороговый | знать: - основные направления управления социальной политикой, социальной помощью, социальной поддержкой и социальной защитой населения; - модели и перспективы развития управления социальной работой и организацией работы с молодежью. |
| Основной | | Базовый | уметь: - использовать знания и навыки в области теории управления в сфере социальной работы; - принимать управленческие решения по организации труда в учреждениях социального обслуживания и социальной защиты населения; |

| | | | |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Заключительный | | Высокий | владеть: <ul style="list-style-type: none"> - навыками управления в сфере социальной работы и работы с молодежью; - навыками выявления, критического анализа и аргументированного обсуждения возникающих проблем в управлении молодежными и детскими общественными объединениями по работе с молодежью и оказания услуг в сфере молодежной политики. |
| Начальный | ПК-2. Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность в сфере молодежной политики | Пороговый | знать: <ul style="list-style-type: none"> - основные функции управления социальными процессами, прогнозированием и планированием в системе управления социальной сферы; - основные управленческие технологии и инновации в административно-управленческой деятельности, направления формирования и использования интеллектуального капитала организации, сущности, структуры и специфики технологий по управлению персоналом социальных служб; - управленческую деятельность по активизации человеческих ресурсов социальных служб для повышения качества и эффективности предоставляемых социальных услуг лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации; |
| Основной | | Базовый | уметь: <ul style="list-style-type: none"> - применять комплекс функциональных умений в сфере социального управления; - применять навыки оперативного контроля деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан; |
| Заключительный | | Высокий | владеть: <ul style="list-style-type: none"> - 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 организаций; |

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 организовать 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 1-8 | 4 семестр |
| 2 | ОПК-4 | Способен к осуществлению внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики | ОПК 4.1. Ориентируется в специфике деятельности общественных институтов, молодежных и детских общественных объединений по работе с молодежью и оказания услуг в сфере молодежной политики. | Тема 1-8 | 4 семестр |
| 3 | ПК-2. | Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность в сфере молодежной политики | ПК-2.3. Координирует и руководит деятельностью специалистов подразделения, ответственного за работу с молодежью, по реализации мероприятий в сфере молодежной политики | Тема 1-8 | 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 | УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; УК-3.2. Планиру- | знать: - социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; уметь: - осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; | Тема 1-8 | доклад, сообщение, рефераты, тестовые задания, практическое (при- |

| | | | | | |
|---|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | ет командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды | Владеть: - навыками социального взаимодействия и реализовывать свою роль в команде. | | кладное задание) в виде кейс-задачи |
| 2 | ОПК-4 | ОПК 4.1. Ориентируется в специфике деятельности общественных институтов, молодежных и детских общественных объединений по работе с молодежью и оказания услуг в сфере молодежной политики. | Знать: - основные направления управления социальной политикой, социальной помощью, социальной поддержкой и социальной защитой населения; - модели и перспективы развития управления социальной работой и организацией работы с молодежью. уметь: - использовать знания и навыки в области теории управления в сфере социальной работы; - принимать управленческие решения по организации труда в учреждения социального обслуживания и социальной защиты населения; владеть: - навыками управления в сфере социальной работы и работы с молодежью; - навыками выявления, критического анализа и аргументированного обсуждения возникающих проблем в управлении молодежными и детскими общественными объединениями по работе с молодежью и оказания услуг в сфере молодежной политики. | Тема 1-8 | доклад, сообщение, рефераты, тестовые задания, практическое (прикладное задание) в виде кейс-задачи |
| 3 | ПК-2 | ПК-2.3. Координирует и руководит деятельностью специалистов подразделения, ответственного за работу с молодежью, по реализации мероприятий в сфере молодежной политики | Знать: - основные функции управления социальными процессами, прогнозированием и планированием в системе управления социальной сферы; - основные управленческие технологии и инновации в административно-управленческой деятельности, направления формирования и использования интеллектуального капитала организации, сущности, структуры и специфики технологий по управле- | Тема 1-8 | доклад, сообщение, рефераты, тестовые задания, практическое (прикладное задание) в виде кейс-задачи |

| | | | | |
|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | | | <p>нию персоналом социальных служб;</p> <p>- управленческую деятельность по активизации человеческих ресурсов социальных служб для повышения качества и эффективности предоставляемых социальных услуг лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.</p> <p>уметь:</p> <p>- применять комплекс функциональных умений в сфере социального управления;</p> <p>- применять навыки оперативного контроля деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан;</p> <p>владеть:</p> <p>- навыками оперативного контроля деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан;</p> <p>- навыками разработки и реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организаций.</p> | |
|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

Типовые тестовые задания
(пороговый уровень)

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 ответ. 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.

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. Участвия 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 «СТАТГРАФИКС» 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

(базовый уровень)

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.

(высокий уровень)

54. 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. 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. 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 профессио-

- нальную 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. Установите соответствие между названиями учреждениями социальной защиты и их функциями:

1. Учреждения социальной помощи семьи 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, имеющих заболевания, 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 потребует. 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 |

2. Вопросы для обсуждения на практических и семинарских занятиях

(в виде докладов и сообщений)

(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 в социальной сфере.
59. Практика осуществления благотворительности в сфере социальной защиты: общественные организации, добровольческие инициативы, благотворительные фонды.
60. Информационные технологии и технологии ИИ в управлении в социальной работе: проблемы взаимодействия нового и традиционного.

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.) |

3. Темы рефератов (базовый уровень)

1. Основные теории управления и их применение в социальной работе.
2. Стратегическое планирование в социальной работе.
3. Лидерство в социальной работе: стили и подходы.
4. Менеджмент изменений в социальной работе.
5. Управление персоналом в социальной работе.
6. Работа с клиентами: подходы и методы управления взаимодействием.
7. Этика и управление в социальной работе.
8. Мониторинг и оценка социальных программ.
9. Финансовое управление в социальной работе.
10. Роль новых технологий и технологий ИИ в управлении социальными службами.
11. Социальные инновации и их внедрение в практику.
12. Кризисное управление в социальной работе.
13. Индивидуальный подход в управлении социальной работой.
14. Сетевое взаимодействие и междисциплинарное сотрудничество в социальной работе
15. Анализ успешных практик управления в международной социальной работе
16. 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.) |

4. 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 социальной 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, 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%) |

5. 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 необоснован. 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.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

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

Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

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 по оценочному средству промежуточный контроль («зачет»)

| Характеристика знания предмета и ответов | Зачеты |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Студент глубоко и в полном объеме 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. | зачтено |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <p>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.</p> | |
| <p>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.</p> | |
| <p>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.</p> | не зачтено |

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) |
|----------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |