Меркулов Павел Александрович

Подписан: Меркулов Павел Александрович
DN: C=RU, S=Орловская область, L=гор. Орел, T=Директор, OU="СРЕДНЕРУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"", O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"", СНИЛС=00482216008, ИНН=575206486423, E=it@orel.ranepa.ru, G=Павел Александрович, SN=Меркулов, CN=Меркулов Павел Александрович
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: Среднерусский институт управления

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Среднерусский институт управления – филиал
КАФЕДРА «Социология и социальных технологий»

УТВЕРЖДЕНА:
решением кафедры «Социологии и социальных технологий»
Протокол от «26» августа 2022 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.16 УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Направление подготовки 39.03.02 "Социальная работа"

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Социальная работа с различными группами населения

направленность (профиль/специализация)

бакалавр

квалификация

очная

форма обучения

Год набора - 2022

Орёл, 2022 г.

Автор-составитель:

канд. социол. наук, доцент
кафедры «Социологии и социальных технологий»
Е.В. Титова

Заведующий кафедрой
«Социологии и социальных технологий»
Доктор социол.наук, доцент
А.А. Алексеёнок

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы. . . . ……. 3
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание и структура дисциплины. . . . . ……... 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 27
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине . . . . . …… 30
   6.1 Основная литература. . . . . ……... 30
   6.2 Дополнительная литература. . . . . ……. 31
   6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. 31
   6.4 Нормативные правовые документы. . . . . …….. 31
   6.5 Интернет-ресурсы. . . . . …… 32
   6.6 Иные источники . . . . . …….. 33
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 33

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.О.16 «Управление в социальные работы» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

УК-3. Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе

ОПК ОС-4. Способность участвовать в планировании и контроле деятельности организации социального обслуживания, в том числе с применением информационных технологий

Таблица 1

Этапы освоения компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
УК-3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК-3.3	Способность управлять проектом в совместной командной работе с учетом ролевой позиции, определять стимулирующие факторы профессиональной деятельности, разрабатывать и реализовывать систему стимулирования эффективной профессиональной деятельности
ОПК ОС-4	Способность участвовать в планировании и контроле деятельности организации социального обслуживания, в том числе с применением информационных технологий	ОПК ОС 4.4	Способность самостоятельно проанализировать критерии качества предоставляемых услуг и мер социальной поддержки гражданам и на основании полученных результатов дать оценку эффективности деятельности организации социального обслуживания

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Результаты освоения компетенций

Таблица 2

ОТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК-3.3, ОПК	***– сформированы знания:***

	ОС 4.4	- основных категорий и понятий социального управления и социального обслуживания; - методов и форм стимулирования мотивации профессионального развития, творческого участия в организационно-административной работе в подразделениях учреждений и служб социальной защиты населения ***– сформированы умения:*** - разрабатывать предложения по повышению эффективности системы контроля деятельности и мотивации труда специалистов учреждений социальной защиты населения; – самостоятельно осуществлять координацию деятельности по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите; – анализировать основные документы, регламентирующие деятельность социальных служб; организовывать людей, управлять коллективом. ***– сформированы навыки:*** - исследования практики социального управления в сфере социального обслуживания; – организации делового общения, приносящего максимальную пользу социальной защите населения; – владения социальной культурой управленческой деятельности работников учреждений социальной защиты, кадров, содействующих социальному благополучию граждан

2. ОБЪЕМ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Объем дисциплины

Таблица 3

Вид учебных занятий и самостоятельной работы	**Объем дисциплины, час.**									
	Всего	**Семестр**								
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**10**
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	48				48					
Лекционного типа (Л)	24				24					
Лабораторные работы (ЛР)										
Практического типа (ПЗ)	24				24					
Контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР):	27				27					

Контактная внеаудиторная работа, в том числе проводимая в электронной информационно-образовательной среде		69				69						
Самостоятельная работа обучающихся (СР) (всего):		96				96						
Промежуточная аттестация	**Форма**	экзамен							экзамен			
	Час.	9							9			
Общая трудоемкость (час./з.е.)		144/4							144/4			

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Управление в социальной работе» изучается на 2-ом курсе в четвертом семестре, общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина «Управление в социальной работе» относится к базовой части дисциплин (Б1.О.16) подготовки бакалавров по направлению 39.03.02 «Социальная работа».

Дисциплина «Управление в социальной работе» реализуется после изучения:

Б1.О.13 «Теория и история социальной работы»

Б1.О.14 «Организация социальной защиты населения и социального партнерства в Российской Федерации»

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, – 48 часов, на самостоятельную работу – 96 час.

Форма промежуточной аттестации в соответствие с учебным планом – экзамен.

3. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Структура дисциплины

Таблица 4

№ /п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости / промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л / О, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ	ПЗ / ЭО, ДОТ	КСР		
заочная форма обучения								
Модуль 1. Теоретические основы управления социальной работой								
Тема 1.	Сущность управленческой деятельности	19					19	О1
Тема 2.	Концептуальные основы управления социальной работой	19					19	О2

Тема 3.	Структура управления в системе социальной работы	21	2				19	О3, К1,2
Тема 4.	Научно-теоретические основы управленческой деятельности	21			2		19	О4, К3, Т
Модуль 2. Технологические основы управления в социальной работе.								
Тема 5.	Планирование как функция управления социальной службой	21	2				19	О5 К1,4,5
Тема 6.	Организация как функция управления социальной службой	19	-				19	О6, К2
Тема 7.	Мотивация и стимулирование деятельности персонала в социальной службе	23	2		2		19	О7, К4,5,12
Тема 8.	Управление персоналом социальных учреждений	21			2		19	О8, К3,6,7,8,13
Тема 9.	Требования, предъявляемые к управленческим решениям в социальной работе.	21			2		19	О9
Тема 10.	Регулирование и контроль в системе социальной работы	22			2		20	О10, К9,10
Промежуточная аттестация							–	экзамен
Всего:144, включая 27ч.к.ф.			**6**		**10**		**191**	–

***Примечание**. Форма текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), выполнение заданий по кейсам (К), написание курсовой работы (КР), экзамен (Э).*

Содержание дисциплины

Модуль 1. Теоретические основы управления социальной работой

Тема 1. Сущность управленческой деятельности

Исторические аспекты развития методологии управления. Основные школы управления: школа научного управления, административная, школа человеческих отношений (Ф.Тейлор, А. Файоль, Р. Мертон, Э. Мэйо, Р. Оуэн и др.).

Сущность понятия «управление социальной работой». Объект, предмет и система управления в социальной работе. Современные исследования в области управления социальной работы. Особенности и уровни организации управления социальной работой в современной России.

Тема 2. Концептуальные основы управления социальной работой.

Концепции управления социальной работой. Кибернетическая концепция. Организационный подход. Эмпирическая школа. Социально-психологическая концепция. Системная концепция. Виды социального управления. Стадии процесса управления. Закономерности управления социальной работой. Принципы управления социальной работой.

Уровни управления социальной работой.

Тема 3. Структура управления в системе социальной работы

Классификация субъектов государственного управления в социальной сфере. Федеральная служба. Федеральное агентство. Органы исполнительной власти субъектов РФ по социальной защите граждан. Полномочия органов государственного управления. Виды межотраслевого управления в социальной работе. Департамент (управление) социальной защиты населения: структура, задачи, функции, направления деятельности.

Региональные органы управления социальной работой. Органы управления социальной работой в муниципальных образованиях. Проблемы разграничения полномочий в системе социальной защиты населения. Специфика организации социального управления в современной России.

Организация социального обслуживания населения в РФ. Инновационные социальные службы.

Тема 4. Научно-теоретические основы управленческой деятельности

Понятие и сущность «социального управления». Основные признаки социального управления. Принципы социального управления. Управление социальной работой как разновидность социального управления. Функции социального управления и их значение. Общие и специфические функции социального управления.

Понятие «методы управления». Классификация методов управления. Состав организационных методов. Социальные методы управления. Психологические, экономические и организационно-административные методы управления в социальной системе. Программно-елевой метод управления в социальной сфере.

Модуль 2. Технологические основы управления в социальной работе.

Тема 5. Планирование как функция управления социальной службой.

Сущность и виды планирования. Типы планов. Принципы планирования. Общая характеристика понятия «стратегия». Этапы и функции планирования. Свойства и функции стратегии. Принципы, обеспечивающие процесс разработки стратегии организации: принцип взаимодействия с внешней средой, принцип соответствия, принцип гибкости и альтернативности, принцип компетентности. Стратегический доклад. Генеральная стратегия.

Тема 6. Организация как функция управления социальной службой.

Понятие организационной деятельности. Организация: делегирование, ответственность, полномочия. Нормы управляемости. Линейные и аппаратные полномочия. Централизованные и децентрализованные организации. Этапы организационного проектирования. Типы организационные структур в социальной работе. Организационная структура и этические ценности.

Основы научной организации труда в системе социальной защиты населения. Принципы, структура, функции и методы управления в системе социальной работы на общефедеральном и региональном уровнях. Организационно-правовые формы социальных учреждений. Эффективность деятельности социальных учреждений. Организация работы по охране труда в социальных учреждениях.

Тема 7. Мотивация и стимулирование деятельности персонала в социальной службе

Сущность функции мотивации. Материальные и нематериальные методы и формы мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Организация системы обучения и повышения квалификации. Основные методы поддержания благоприятного социально-психологического климата. Методы стимулирования труда в социальных учреждениях и практика их использования. Методы наказания работников. Методы изучения и развития мотивации персонала.

Измерение мотивации и стимулирование персонала. Современная система профессиональной мотивации работников социальных учреждений и организаций. Специфика системы повышения квалификации сотрудников социальных организаций.

Тема 8. Управление персоналом социальных учреждений

Кадровая составляющая системы социального управления. Понятия «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы». Основные составляющие системы управления персоналом в социальных учреждениях. Организация труда в социальных учреждениях.

Принципы организации труда – разделение и кооперация труда; нормирование труда; обслуживание рабочих мест; рационализация форм и методов труда; стандарты условий труда; сочетание режимов труда и отдыха. Полномочия социальных работников как система должностных задач, обязанностей, прав и ответственности.

Пути повышения профессиональной компетентности персонала в социальном учреждении. Аттестация руководящих кадров и специалистов государственных учреждений: понятие, сущность, цели, технология проведения. Система обучения на рабочем месте. Система обучения вне рабочего времени.

Социальный статус и роль персонала социальной работы.

Тема 9. Требования, предъявляемые к управленческим решениям в социальной работе.

Классификация решений, принимаемых органами управления социальной работой. Основные недостатки принимаемых решений. Специфика внедрения и организации реализации управленческого решения в социальной работе.

Коммуникационный процесс в контексте администрирования организации.

Понятие и классификация управленческих решений. Этапы разработки и принятия рационального управленческого решения. Технология разработки управленческих решений в социальной сфере.

Тема 10. Регулирование и контроль в системе социальной работы

Контроль основных факторов, влияющих на качество социальных услуг.

Анализ и оценка деятельности социального учреждения.

Понятие «регулирование и контроль», их характеристика. Принципы контроля. Регулирование как процесс устранения, сглаживания возмущений, отклонений в системе.

Контроль как разновидность обратной связи. Контроль как система и процесс выявления отклонений. Направления регулирования – отношений с клиентами, пациентами; внутриколлективных отношений; отношений "руководитель – группа (коллектив)"; отношений с другими (внешними) структурами. Виды контроля – экономический (финансовый, налоговый контроль); организационный (контроль исполнения, качества работы); социальный (контроль отношений, соблюдения этических правил). Методы контроля.

4. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Управление в социальной работе» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа: опрос;

– при проведении практических занятий: опрос, тестирование; доклад;

– при контроле результатов самостоятельной работы студентов: проверка выполненной курсовой работы.

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

Экзамен по дисциплине «Управление в социальной работе» проводится в форме устного ответа.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме:

Тема 1. Сущность управленческой деятельности

1. Сущность понятия «управление».
2. Исторические аспекты развития методологии управления.
3. Основоположники науки социального управления (Ф. Тейлор, А.Файоль, Э. Мэйо, Н.Винер).
4. Основные этапы в истории развития управления.
5. Объект, предмет и система управления в социальной работе.
6. Особенности и уровни организации управления социальной работой в современной России.

Тема 2. Концептуальные основы управления социальной работой.

1. Понятие и сущность «социального управления». Концепции управления социальной работой.
2. Закономерности и принципы социального управления.
3. Управление социальной работой как разновидность социального управления.

Тема 3. Структура управления в системе социальной работы

1. Классификация субъектов государственного управления в социальной сфере. 2.Региональные органы управления социальной работой.

3.Органы управления социальной работой в муниципальных образованиях.

4.Проблемы разграничения полномочий в системе социальной защиты населения.

5.Специфика организации социального управления в современной России.

6.Понятие «социальная служба»: сущность и характеристика. Особенности социальных служб различного типа.

Тема 4. Научно-теоретические основы управленческой деятельности

1.Управление социальной работой как разновидность социального управления.

2.Функции социального управления и их значение.

3. Методы управления

4.Социально-психологические особенности управления социальной сферой.

Тема 5. Планирование как функция управления социальной службой

1. Сущность и виды планирования. Типы планов. Принципы планирования.
2. Общая характеристика понятия «стратегия». Этапы и функции планирования.
3. Принципы, обеспечивающие процесс разработки стратегии организации.

Тема 6. Организация как функция управления социальной службой.

1. Понятие организационной деятельности. Централизованные и децентрализованные организации.

3.Этапы организационного проектирования.

4. Типы организационные структур в социальной работе.

5.Организационно-правовые формы социальных учреждений

Тема 7. Мотивация и стимулирование деятельности персонала в социальной службе

1.Сущность функции мотивации.

2. Материальные и нематериальные методы и формы мотивации.

3.Содержательные и процессуальные теории мотивации.

4.Основные методы поддержания благоприятного социально-психологического климата.

5.Методы стимулирования труда в социальных учреждениях и практика их использования.

6.Методы наказания работников. Методы изучения и развития мотивации персонала.

Тема 8. Управление персоналом социальных учреждений

1.Понятия «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы».

2.Основные составляющие системы управления персоналом в социальных учреждениях.

3.Организация труда в социальных учреждениях. Принципы организации труда.

5. Пути повышения профессиональной компетентности персонала в социальном учреждении.

6.Система обучения персонала.

Тема 9. Требования, предъявляемые к управленческим решениям в социальной работе.

1.Управленческая команда и её признаки.

2.Сущность и характерные особенности управленческих решений.

3. Классификация управленческих решений и требования, предъявляемые к управленческим решениям.

4. Принятие решений.

Тема 10. Регулирование и контроль в системе социальной работы

1.Понятие «регулирование и контроль», их характеристика.

2.Принципы контроля. Контроль как система и процесс выявления отклонений.

3.Направления регулирования отношений с клиентами, внутриколлективных отношений.

4. Виды и методы контроля.

Типовые тестовые задания по модулям

Модуль1. Теоретические основы управления социальной работой

1. Понятие «организация» относится к числу ведущих категорий организационной науки и обозначает

A. государственные учреждения, фирмы,

B. общественные организации

C. элемент общественной системы, самая распространенная форма человеческой общности

D. отношения авторитарного типа, выработка управленческих решений

2. В системе социальной защиты населения к средине 90-х годов в России сложился следующий вид организации:

A. социально-медицинские комплексы

B. социальные службы

C. образовательные учреждения открытого типа

3. Перечислите организационно-правовые формы социальных служб:

A. государственные

B. коммерческие

C. смешанные

D. благотворительные

E. религиозные

F. общественные

4. Цели организации – это

A. конкретные конечные состояния или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе

B. обеспечение социально-бытового обслуживания граждан

C. конкретные конечные состояния или желаемый результат, которого стремится добиться руководитель

5. Структура организации – это

A. специализированное разделение труда

B. логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей

C. формальная подчиненность лиц на каждом уровне

6. Категории, на которые традиционно делятся задачи

A. работа с людьми

B. работа с технологиями

C. работа с предметами

D. работа с информацией

7. Технологии, применяемые в социальной работе

A. адаптация

B. обслуживание

C. мелкосерийность

D. поддержка

8. Внешние факторы воздействия на организацию делятся на

A. прямого воздействия

B. технологического воздействия

C. косвенного воздействия

9. Для трудовых ресурсов системы социальной защиты основными качествами являются

A. здоровье

B. компетентность

C. образование

D. профессионализм

10. Жизнедеятельность организации социальной сферы состоит из процессов

A. Получение ресурсов из внешней среды

B. Использование ресурсов для достижении цели организации

C. Передача результата во внешнюю среду

11. Основой деятельности организации социальной сферы являются

A. информационные технологии

B. законодательные акты

C. бюджетные средства

12. Потребителями организаций социальной сферы является

A. человек, находящийся в трудной жизненной ситуации

B. гражданин РФ, находящийся в трудной жизненной ситуации

C. лицо без гражданства, находящийся в трудной жизненной ситуации

13. К факторам среды косвенного воздействия на организацию относятся

A. Технология

B. Состояние экономики

C. Социокультурные факторы

D. Политические факторы

E. Международные отношения

14. Какие факторы внешней среды косвенно воздействуют на социальную службу

A. поставщики ресурсов

B. законы и государственные органы

C. потребители
D. технологии

Модуль 2. Технологические основы управления в социальной работе.

1.Управление (менеджмент) – это

A. Умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей

B. Процесс планирования и мотивации, необходимый для достижения целей

C. Функции, выполняемые руководителем для достижения целей

2. Уровни управления образует

A. горизонтальное разделение

B. вертикальное разделение

C. многофункциональное разделение

3. Вертикальное разделение труда образует уровни управления

A. Институциональный

B. Управленческий

C. Юридический

D. Технический

4. Уровни управления

A. технический

B. управленческий

C. комбинаторный

D. институциональный

5. Понятие менеджмента в социальной работе имеет несколько значений

A. Организационно-структурное

B. Функциональное

C. Профессиональное (трудовое)

D. Гносеологическое

E. Учебно-образовательное

6. Управление социальной работой является необходимым условием для

A. Постановки целей, задач и организации практической деятельности

B. Функционирования любой социальной организации

C. Определенной категории людей, именуемых кадрами

7. Функции управлении – это

A. виды деятельности органов управления и должностных лиц, с помощью которых они воздействуют на управляемый объект

B. определение и обоснование целей, задач и темпов развития социальных процессов

и разработка основных средств их реализации

C. осуществление мисси организации и достижение ее целей

8. Сколько существует этапов планирования

A. 2

B. 4

C. 6.

D. 8

9. Основные направления, выделяющиеся в организационной деятельности

A. Определение норм управляемости

B. Гибкость управления

C. Установление взаимоотношений полномочий и ответственности

D. Формирование организационной структуры

10. Назовите категории потребностей, которые выделил А.Маслоу в теории мотивации

A. физиологические
B. безопасности и уверенности в будущем
C. социальные
D. уважения
E. самовыражения

11. Двухфакторная теория мотивации была предложена в 1959г.

A. А. Маслоу
B. Ф. Герцбергом
C. Д. Макклелландом

12. Контроль это

A. Сведение и обработка данных
B. Организация хранения данных
C. Процесс обеспечения достижения организацией своих целей

13. Для осуществления контроля необходимо

A. Наличие планов
B. Оценка персонала
C. Проведение аттестации
D. Наличие организационной структуры

14. Формирование трудовых ресурсов организации состоит из

A. Планирование трудовых ресурсов
B. Набор персонала
C. Отбор
D. Определение заработной платы и льгот

15. Перечислите этапы процесса контроля

A. установление нормативов
B. определение эффективности деятельности
C. предварительный контроль
D. корректировка отклонений

16. Основная цель управления персоналом

A. распределение производственных ролей между подчиненными
B. использование с наибольшей эффективностью кадрового потенциала организации
C. участие подчиненных в принятии решений

17. Формирование трудовых ресурсов организации состоит из

A. планирование трудовых ресурсов
B. профессиональная ориентация
C. набор персонала
D. отбор
E. определение заработной платы и льгот

18. К методам управления относятся

A. административные
B. экономические
C. социально-психологические
D. психолого-педагогические

19. Каждый документ состоит из отдельных составляющих

A. Реквизитов
B. Стандартов
C. Формуляров

20. К распорядительным документам относятся

A. Приказ
B. Протокол
C. Устав

Вопросы для контроля самостоятельной работы:

Модуль 1. Теоретические основы управления социальной работой

Тема 1. Сущность управленческой деятельности

1. Каковы исторические предпосылки развития теории управления персоналом организации?

2. Каковы основные элементы системы управления персоналом социальной сферы? В чем проявляется сущность социального управления?

3. Какими специфическими особенностями обладает социальное управление?

4. Каких принципов следует придерживаться при исследовании систем социального управления?

5. По каким принципам строятся и функционируют системы социального управления?

6. Что означает понятие “функции социального управления”?

7. Чем обусловлена необходимость модернизации социальной работы и социального управления?

Тема 2. Концептуальные основы управления социальной работой.

1.Охарактеризуйте специфические черты современных концепций производственной демократии в менеджменте.

2.Охарактеризуйте методологическую специфику исследования организации различными школами менеджмента.

3.Каково влияние НТП на развитие различных школ и направлений науки менеджмента?

4. Как оценивается различными школами менеджмента явление организационной культуры?

Тема 3. Структура управления в системе социальной работы

1. Перечислите субъекты государственного управления (федеральные и региональные органы исполнительной власти).

2. Перечислите и охарактеризуйте разновидности объектов управления социальной работой.

3. Какова структура служб социального обслуживания населения? Охарактеризуйте виды социальных служб: государственные, коммерческие, смешанные, благотворительные

4. Дайте характеристику деятельности руководителей разных уровней в системе управления социальной работой.

Тема 4. Научно-теоретические основы управленческой деятельности

Чем вызвана необходимость информатизации управления системой социальной защиты населения и какие звенья этой системы целесообразно подвергнуть информатизации в первую очередь?

2. Какие информационные и коммуникационные технологии уже применяются в социозащитных учреждениях и какие технологии могут быть внедрены в ближайшее время?

3. Что понимается под информационной культурой специалиста и какие существуют пути овладения ею непосредственно на рабочем месте специалиста социального учреждения?

4. Что означает понятие “управленческое решение”?

5. Что имеют в виду, когда говорят о технологии разработки управленческих решений в социальной сфере?

6. Какие методы можно использовать для разработки управленческих решений?

7. Каково значение PR-коммуникаций в социальной работе?

8. В чем заключается специфика PR-коммуникационной деятельности?

9. Охарактеризуйте модели PR-деятельности.

Модуль 2. Технологические основы управления в социальной работе.

Тема 5. Планирование как функция управления социальной службой.

1.В чем состоит процесс планирования?

2. Эффективное планирование ЧР повышает эффективность организации, сокращает ее издержки или нет? Примеры.

3. Какие виды планирования выделяют в зависимости от сроков и объемов планирования? 4. Какие виды планирования выделяют в зависимости от задач в сфере УЧР?

5. В зависимости от степени индивидуальности процесса планирования? Примеры.

Тема 6. Организация как функция управления социальной службой.

В чем заключается специфика бюджетного учреждения?

2. Каковы отличительные признаки автономного учреждения?

3. Какие особенности свойственны казенному учреждению?

4. Какова роль человеческого фактора в современной практике социального управления? 5. Какое значение имеет повышение квалификации сотрудников для эффективной работы социальных учреждений?

6. Какие методы можно использовать для повышения эффективности деятельности социальных учреждений?

7. Какие виды ресурсов способствуют повышению эффективности управления социальными учреждениями?

8. Что изучает наука документоведение. Какие функции выполняет документ?

9. Что представляет собой номенклатура дел и какую функцию она выполняет?

10. Какие реквизиты документа и действия в процессе его обработки служат юридическими доказательствами?

11. Перечислите этапы документооборота.

12. Из чего складывается состав управленческих документов?

13. Как оформляются приказы по основной деятельности?

14. Каково функциональное назначение службы охраны труда в социальном учреждении?

15. Что включают основные требования по обеспечению охраны труда в учреждении социальной защиты населения?

16. Что означает понятие “условия труда”?

17. Каков порядок разработки и утверждения инструкций по охране труда? Какова периодичность их пересмотра?

18. В каких целях проводятся вводный, первичный, повторный и внеплановый инструктаж?

19. В каких случаях проводится целевой инструктаж?

20. В чем заключаются основные положения Концепции национальной системы стандартизации социального обслуживания населения?

21. Какие группы национальных стандартов должна включать система стандартизации социального обслуживания?

Тема 7. Мотивация и стимулирование деятельности персонала в социальной службе

1.Какие значения имеют понятия “мотивация” и “стимулирование”.

2. Может ли стимул становиться мотивом, а мотив стимулом? Если да, то в каких случаях?

3. От чего, прежде всего, зависит действенность (эффективность) системы стимулирования, используемой в социальном учреждении?

4. Каким образом можно измерить уровень мотивации персонала в социальном учреждении?

Тема 8. Управление персоналом социальных учреждений.

1.В каких направлениях и как проявляются педагогические аспекты социального управления?

2. Оценка персонала в структуре кадровых процессов.

3. Какие существуют психологические аспекты подбора и расстановки руководителей в системе социального управления.

4. Назовите первичные качества персонала социального управления.

5. Какова роль приобретаемых качеств руководителя?

6. Этапы обучения и развития персонала социального управления.

7. Сформулируйте особенности управления персоналом социального учреждения и дайте им краткую характеристику.

8. Каким образом можно получить оценочно-аналитическую информацию с помощью листа “Я и социальное учреждение”?

9. Значение и основные задачи аттестации персонала социального учреждения.

10. Какие проблемы практически решаются при проведении аттестации персонала?

11. Что необходимо сделать для проведения аттестации персонала?

12. Какие документы предоставляются в комиссию по аттестации?

13. В чем находят выражение итоги аттестации персонала социального учреждения?

14. Какое значение имеет психологическая готовность работника к аттестации?

Тема 9. Требования, предъявляемые к управленческим решениям в социальной работе.

1.Сформулируйте специфику характера и процедуры выработки современного управленческого решения.

2.Как зависит управленческое решение от стиля управления в организации?

3.Перечислите положительные и отрицательные моменты наличия альтернатив в процессе разработки, принятия и осуществления управленческого решения.

Тема 10. Регулирование и контроль в системе социальной работы

1.Какие существуют основные требования предоставления услуг?

2. Что означает контроль качества предоставления услуг?

3. В чем состоит механизм реформирования предоставления услуг?

4. Что такое социальный аудит?

5. Какие особенности свойственны социальному аудиту?

6. Каким образом можно классифицировать социальный аудит?

7. Каковы основные критерии и показатели эффективности деятельности социальных учреждений?

8. Какие методы используются для оценки деятельности социальных учреждений?

9. Какие трудности встречаются в процессе оценки деятельности социальных учреждений?

Практические задание для кейсов по 1 модулю:

1. Смоделируйте организацию, определив специфику её деятельности, размер.

2. Разработайте один из разделов политики компании в области управления человеческими ресурсами (Например, «Условия работы в компании», «Конфиденциальность», «Политика вознаграждения» и т.п.).

3. Схематично представьте *у*правление в рамках отдельной организации в виде совокупности следующих процессов:

– формулирование социальной политики и ранжирование ее в виде оперативныхцелей;

– разработка программы и руководство ее реализацией;

– организация финансирования и обеспечения материальными и кадровыми ресурсами;

– руководство деятельностью по налаживанию взаимодействия между другими организациями (по вертикали и по горизонтали);

– организация и контроль за работой кадров;

– выполнение представительских функций и связь с общественностью;

– просвещение, обучение и воспитание;

–оценка и внедрение инноваций с целью повышения эффективности работы.

5.Опишите схематично функцию социального управления — планирование, предполагающей:

– определение целей деятельности;

выбор средств осуществления поставленной цели;

– обеспечение необходимыми ресурсами;

– определение формы организации жизнедеятельности и социальной помощи;

– создание программы достижения поставленной цели;

– определение конкретных сроков и объема выполнения программы;

– учет результатов деятельности;

– корректировку принятых программ;

– научно обоснованное предвидение результатов реализации программы.

Практические задание для кейсов по 2 модулю:

Кейс 1. Вас назначают руководителем учреждения социального обслуживания, в котором специалисты не привыкли работать в полную силу, предоставлены самим себе, в штыки воспринимают любые попытки изменить характер их работы. Что вы как руководитель будете делать?

Задание: определите многообразие необходимых управленческих шагов, предпринимаемых менеджером, и кратко обоснуйте их последовательность.

Кейс 2. Вдумайтесь в определение некоторых управленческих понятий.

Проблема в управлении — ситуация неопределенности, при которой с момента выдвижения идеи до получения результата далеко не все структурные составляющие и связи между ними известны.

Принятие решения — творческий процесс выделения из числа возможных решений одного, принимаемого к исполнению.

Коммуникативность в управлении — способность системы управления оперативно реагировать на внешние воздействия, изменяя в соответствии с новыми требованиями каналы циркуляции информационных потоков, структуру звеньев и существующие между ними взаимодействия.

Координация — функция управления, нацеленная на то, чтобы связывать, объединять, гармонизировать все действия и все усилия в организации.

Задание: подтвердите примерами из своего жизненного опыта правомерность этих определений. Выделите главные элементы взаимодействия между этими понятиями в процессе принятия и реализации решений.

Кейс 3. Управление персоналом — одна из сфер менеджмента, где этика управления является основой предупреждения и разрешения как производственных, так и социальных конфликтов. Например, в ситуации, когда наниматель, заботясь об эффективном развитии организации, вынужден вкладывать средства в профессиональную подготовку своего персонала. Дело это дорогостоящее, и, предположим, наниматель А. может предпочесть, чтобы наниматель В. занимался профессиональным обучением работников, а потом он, наниматель А., мог переманить к себе готовых специалистов. Head hunting («охота за головами», или переманивание) — достаточно распространенный способ решения кадровых проблем. Однако и наниматель В. может рассуждать

аналогичным образом. Но если каждый будет рассуждать подобным образом, то в итоге они попадут в ситуацию, которая не устроит никого. Рынок труда лишится профессионально подготовленных кадров.

Задание. Поясните, чем, по вашему мнению, может быть продиктовано решение предпринимателей А. и В. вкладывать средства в обучение своего персонала: эгоистической заботой о собственной прибыли или альтруистическими целями поддержания высокого профессионального уровня рынка труда.

Кейс 4. Персонал организации систематически не укладывается в устанавливаемые руководителем плановые сроки выполнения заданий. Что должен предпринять руководитель?

Кейс 5. Один из подчиненных вам руководителей плохо обращается с персоналом: он груб, нечуток к людям, постоянно обижает их, заносчив, высокомерен. Это отрицательно отражается на работе организации. Вместе с тем этот руководитель — хороший специалист, досконально знает свое дело, рационально мыслит, упорен и настойчив в достижении цели, строг и требователен к подчиненным. Какое решение следует принять?

Кейс 6. Подчиненные приходят к вам, донимая мелкими, порой элементарно разрешимыми вопросами, мешают работать, не дают сосредоточиться. Как поступать в подобных случаях?

Кейс 7. Подчиненные жалуются начальнику на своих коллег, сплетничают про них, раскрывают «тайны» их личной жизни и т. п. Как поступать *в* этом случае?

Кейс 8. Ваши заместители и другие подчиненные выполняют полученные задания не так, как это сделали бы вы, на ваши замечания не реагируют, продолжая работать по-своему. Как поступать в этом случае?

Кейс 9. Группа работников либо один из них в грубой форме высказали несогласие и даже недовольство вашими распорядительными действиями. Что следует предпринять?

Кейс 10. Молодой и толковый работник весьма самоуверен и спесив. Считает себя самым умным, к окружающим относится свысока, заносчив. Указания принимает с неохотой, на замечания реагирует болезненно. Все это отражается на моральном климате в коллективе, мешает работе. Что в этом случае следует предпринять?

Кейс 11. В настоящее время в России все больше внимания уделяется развитию профессионального и творческого потенциала работников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество обслуживания клиентов, выпускаемой продукции, за работу и судьбу организации в целом. Службы управления человеческими ресурсами руководствуются следующими принципами:

• подчеркивать уважение к индивидуальности и ценности каждого человека путем поощрения высокой производительности труда;

• поддерживать доверительные отношения и уважение работников друг к другу;

• нести ответственность за обучение и повышение профессионализма персонала; поощрять инициативу каждого, одновременно поддерживать свободную творческую деятельность;

• стимулировать принятие на себя ответственности работниками в сложных ситуациях;

• предоставлять каждому работнику возможность для реализации его индивидуальных способностей;

• лучше расставлять кадры;

• повышать ответственность за развитие трудового потенциала персонала;
• обеспечивать справедливую оплату труда;
• оценивать результаты работы по достижению поставленных целей.

Вопросы:

1. Какие еще принципы управления персоналом могли бы сыграть серьезную роль?
2. Соответствуют ли упомянутые принципы особенностям русского менталитета, специфике, историческим чертам русского человека?

Кейс 12. В российской практике бизнеса все чаще используются различные нововведения, касающиеся мотивации труда, чтобы сделать его более плодотворным, эффективным. Среди таких инноваций — установление для конкретного работника нестандартного, льготного рабочего режима. Этот вид мотивации у нас пока используется мало. Тем не менее он считается одним из эффективных, особенно на малых частных предприятиях, среди лиц таких профессий, как врачи, юристы, преподаватели, управляющие, технические работники и работники сферы обслуживания. Работники назначают себе время начала и окончания работы по своему усмотрению, лишь бы они устраивали руководителей и было бы достаточно времени, чтобы выполнить требуемую работу. Один трудится с 8 до 16, другой — с 12 до 20 часов. Если вы справляетесь со своей работой скорее, ваше дело — идти домой или работать дополнительно. В некоторых организациях имеется четыре или даже пять смен. Иногда гибкие смены приводят к сокращенной рабочей неделе, обычно четырехдневной, с тремя выходными.

Некоторые компании установили «материнские смены», которые приспособлены к часам посещения детьми школы. Женщина не покидает организацию в период вынашивания ребенка и воспитания детей раннего возраста. Многие предприятия дают возможность студентам работать во время «окон» в их учебных расписаниях. Гибкие смены снижают случаи уклонения от работы, опозданий и текучести рабочей силы, повышают настроение работников и производительность труда.

Вопросы:

1. Если руководство организации предложило бы вам гибкий график трудовой деятельности, как бы вы на это отреагировали и почему? ' 2. Как вы полагаете, в чем интерес руководства организации при предоставлении работникам льготного режима работы? 3. Если бы вы были руководителем, то каким образом организовали бы работу по контролю за количеством и результатами труда сотрудников?

Кейс 13. Вас недавно выбрали руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет работали рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас. Ваши действия:

• Независимо от своего опоздания сразу же потребуете объяснений об опозданиях на работу.
• Извинитесь перед подчиненным и затем начнете беседу с ним.
• Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, чего можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»
• Заботясь об интересах дела, отмените беседу и перенесете ее на другое время. Поясните свой выбор

Примерная тематика курсовых работ:

1. Организация общефедеральной системы управления социальной работой в современной России.
2. Региональные (территориальные) системы управления социальной работой.

3. Управление социальной защитой населения в муниципальном образовании.

4. Регулирование и контроль в системе социальной работы.

5. Пути повышения эффективности управления в организациях, учреждениях и службах социальной работы.

6. Управление персоналом в системе социальной работы.

7. Организация труда в социальных учреждениях.

8. Пути повышения профессиональной компетентности персонала в социальном учреждении.

9. Профессиограмма специалистов социальной работы и пути повышения ихквалификации.

10. Мотивация труда в системе социальной работы.

11. Административный контроль в системе социальной работы.

12. Современное социальное управление: состояние, тенденции изменения.

13. Инструменты практического управления в организациях системы социальной работы.

14. Ведение документации на клиента в центрах социального обслуживания.

15. Организационные структуры в социальной сфере.

16. Особенности работы менеджера в социальной сфере.

17. Развитие персонала и планирование карьеры социальных работников.

18.Привлечение и отбор персонала в организациях системы социального обслуживания.

19. Анализ процесса адаптации работника системы социального обслуживания.

20. Системы планирования и контроля в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.

21. Кадровое обеспечение социальных служб.

22. Социальное партнерство (содержание, принципы, организация).

23. Использование программно-целевого управления в социальной сфере.

24. Основные составляющие процесса социального управления и их характеристика.

25. Принципы управления социальной работой и их содержание.

26. Особенности менеджмента в социальных учреждениях.

27. Применение современных информационных систем и технологий в управлении социальной сферой.

28. Методы стимулирования труда в социальных учреждениях и практика их использования.

29. Формы и методы оценки эффективности управления социальной работы.

30. Пути повышения эффективности управления в социальных учреждениях.

31. Анализ условий труда в социальных учреждениях и рекомендации по их улучшению.

32. Планирование деятельности социальной службы (на конкретном примере).

33.Структура управления социальной службой и направления ее совершенствования (на конкретном примере).

34. Система мотивации и стимулирования труда социальных работников и пути повышения ее эффективности (на примере конкретной службы).

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Таблица 5

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
УК-3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК-3.3	Способность управлять проектом в совместной командной работе с учетом ролевой позиции, определять стимулирующие факторы профессиональной деятельности, разрабатывать и реализовывать систему стимулирования эффективной профессиональной деятельности
ОПК ОС-4	Способность участвовать в планировании и контроле деятельности организации социального обслуживания, в том числе с применением информационных технологий	ОПК ОС 4.4	Способность самостоятельно проанализировать критерии качества предоставляемых услуг и мер социальной поддержки гражданам и на основании полученных результатов дать оценку эффективности деятельности организации социального обслуживания

4.3.2. Типовые оценочные средства

Выполнение заданий по кейсам

Шкала оценивания: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно.

Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования описание шкал оценивания

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде выполнения заданий по кейсам.

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Таблица 6

Наименование темы	Код компетенции	Критерии оценивания	Оценка
Тема 3. Структура управления в системе социальной работы		Обучающийся продемонстрировал глубокие знания теоретического материала по теме, умение связать теоретические знания с практикой, предложил и обосновал эффективные решения по кейсу.	**отлично**
Тема 4. Научно-теоретические основы управленческой деятельности		Обучающийся продемонстрировал знания теоретического материала по теме, частичное умение связать теоретические знания с практикой, предложил и частично обосновал эффективные решения по кейсу.	**хорошо**
Тема 5. Планирование как функция управления социальной службой			
Тема 6. Организация как функция управления социальной службой		Обучающийся продемонстрировал частичные знания теоретического материала по теме, формально связал теоретические знания с практикой, предложил не обоснованные решения по кейсу.	**удовлетворительно**
Тема 7. Мотивация и стимулирование деятельности персонала в социальной службе		Большая часть теоретического материала не усвоена, существенные затруднения в аргументации выводов. Не предложены решения по кейсу	**неудовлетворительно**
Тема 8. Управление персоналом социальных учреждений			
Тема 10. Регулирование и контроль в системе социальной работы			

Вопросы к экзамену, проводимому в форме устного ответа:

1. Понятие управления и управленческой деятельности.
2. Управление в социальной работе: сущность, содержание.
3. Особенности управления учреждениями системы социального обслуживания
4. Взаимосвязь социального управления и социальной политики.
5. Методы управления. Виды управления.
6. Структура управленческой деятельности.
7. Общефедеральная система управления социальной работой в современной России

8. Министерство как орган социального управления, его структура и функции
9. Региональные органы управления социальной работой и особенности их организации
10. Органы управления социальной работой в муниципальных образованиях
11. Функции управленческой деятельности
12. Принципы управления социальной работой
13. Методы управления социальной работой
14. Организационные методы управления социальной работой – состав и характеристика
15. Экономические методы управления социальной работой
16. Социальные методы и социально-психологические методы управления
17. Основа целеполагания в социальном управлении.
18. Планирование как функции социального управления.
19. Понятия "регулирование" и "контроль", их характеристика
20. Организация управления в системе социальных служб и учреждений
21. Управление персоналом: сущность, содержание.
22. Методы подготовки и принятия управленческих решений
23. Управленческие решения и их роль в организации управления.
24. Понятия "персонал", "человеческие ресурсы", "трудовые ресурсы"
25. Основные составляющие системы управления персоналом в социальных учреждениях
26. Понятия "стимулы", "мотивы", "стимулирование", "мотивация" и их характеристика
27. Мотивация как функции социального управления
28. Контроль как функции социального управления
29. Формы и методы контроля, используемые в процессе социального управлени
30. Управленческая команда и еѐ признаки
31. Понятия "управленческое решение" и "лицо, принимающее решение"
32. Процесс подготовки, принятия и реализации управленческих решений
33. Методы стимулирования труда в социальных учреждениях и практика их использования
34. Стили руководства в системах управления.
35. Профессиональные и личностные качества руководителя социального учреждения
36. Методы поддержания работоспособности персонала
37. Эффективное общение как средство управления персоналом
38. Методы стимулирования труда в социальных учреждениях и практика их использования
39. Методы и технологии разрешения конфликтных ситуаций.
40. Пути повышения профессиональной компетентности персонала в социальном учреждении
41. Понятие "эффективность управления социальной работой"
42. Проблемы оценки эффективности управления

Шкала оценивания: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно.

Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их

формирования описание шкал оценивания

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена в форме устного ответа.

Таблица 7

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование темы	Код компетенции	Критерии оценивания	Оценка
Тема 1. Сущность управленческой деятельности		Студент владеет знаниями, умениями и навыками в рамках дисциплины в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы, подчеркивал при этом самое существенное, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; четко формирует ответы, свободно читает результаты анализов и других исследований и решает ситуационные задачи повышенной сложности; хорошо знаком с основной литературой и методами исследования в объеме, необходимом для практической деятельности; увязывает теоретические аспекты предмета с практическими задачами; владеет знаниями основных принципов изучаемых наук.	**отлично**
Тема 2. Концептуальные основы управления социальной работой			
Тема 3. Структура управления в системе социальной работы		Студент владеет знаниями, умениями и навыками в рамках дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы; не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с	**хорошо**
Тема 4. Научно-теоретические основы управленческой деятельности			

		тем серьезных ошибок в ответах; умеет решать легкие и средней сложности ситуационные задачи; умеет трактовать лабораторные и инструментальные исследования в объеме, превышающем обязательный минимум.	
Тема 5. Планирование как функция управления социальной службой			
Тема 6. Организация как функция управления социальной службой			
Тема 7. Мотивация и стимулирование деятельности персонала в социальной службе		Студент владеет основным объемом знаний, умений и навыков в рамках дисциплины; проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; в процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов; способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом методов исследований.	**удовлетворительно**
Тема 8. Управление персоналом социальных учреждений			
Тема 9. Требования, предъявляемые к управленческим решениям в социальной работе		Студент не освоил обязательного минимума знаний, умений и навыков в рамках дисциплины, не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах.	**неудовлетворительно**

Тема 10. Регулирование и контроль в системе социальной работы			

4.4. Методические материалы

Изучение дисциплины завершается экзаменом, который проводится по всему её содержанию в устной форме.

В самом начале учебного курса желательно ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем примерных вопросов к экзамену.

В данной дисциплине изучаются современные основы научного управления в сфере социальной работы. Освоение данной дисциплины обеспечивает обучающимся возможность эффективной управленческой деятельности, их включенность в процессы управления организационными системами, в реализацию управленческих программ и проектов, направленных на развитие социальной сферы

Обучение по дисциплине «Управление в социальной работе» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекционные, практические и лабораторные занятия), а также в ходе самостоятельной работы студентов. При изучении дисциплины «Управление в социальной работе» рекомендуется пользоваться контрольными вопросами к каждой теме, программой курса, рекомендуемой основной и дополнительной литературой.

К каждой теме занятий студентам необходимо готовиться заранее. В процессе подготовки к практическим занятиям студентам предлагается выполнить следующие домашние задания:

- ознакомиться с вопросами к теме, рассматриваемой на лекции, практическом занятии, и подготовить ответы на них;
- выполнить тестовые задания по модулю;
- выполнить кейсы предложенным темам.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучение по дисциплине «Управление в социальной работе» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы студентов.

Практические занятия дисциплины «Управление в социальной работе» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;

– разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
– систематизирует учебный материал;
– ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:
– внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
– узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
– ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
– постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
– запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим и лабораторным занятиям:
– внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям, а также проанализируйте нормативные правовые акты;
– выпишите основные термины;
– ответьте на контрольные вопросы, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
– уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
– в качестве ориентира в организации обучения и подготовки к практическим занятиям вами может быть использована рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов, учебных вопросов, а также рекомендуемой литературы: нормативно-правовой, специальной и периодической;
– готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

Самостоятельная работа студентов.
Это основной вид деятельности студента, включающий в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий, первоисточников, подготовку сообщений, выступления на групповых занятиях, выполнение заданий преподавателя.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов. Время и место самостоятельной работы выбираются студентами по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступать к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебника. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Рекомендации по написанию курсовой работы

Выполнение и оформление курсовой работы - один из важных и перспективных видов исследовательской деятельности студентов.

Темы курсовых работы по дисциплине «Теория социальной работы» носят практико-ориентированный характер, исходя из специфики и содержания предмета, и утверждаются на заседании кафедры социальной работы и менеджмента в социальной сфере и доводятся до сведения студентов.

Методические рекомендации по написанию и оформлению курсовых работ по дисциплине «Теория социальной работы»:

Общие требования к написанию и оформлению курсовых работ представлены в Документированной процедуре[1]

Курсовая работа представляет собой научную разработку конкретной темы исследования. В работе четко формулируется проблема, обосновывается ее актуальность, анализируется степень изученности.

При выполнении курсовой студент приобретает навыки самостоятельной работы с литературой, осваивает методику исследования, учится аргументировать свою точку зрения.

1. Подготовка к написанию курсовой работы предполагает следующие этапы:

1. Выбор темы.
2. Составление студентом графика работы над курсовой работой.
3. Согласование графика с научным руководителем.

График работы над курсовым проектом обычно включает следующие стадии:

а) составление общего плана работы;

б) написание отдельных глав, введения и заключения;

в) сдача первоначального варианта научному руководителю;

г) доработка текста по замечаниям научного руководителя;

д) сдача окончательного варианта текста.

2. Цель и задачи выполнения курсовой работы

Курсовая работа по дисциплине «Разработка и реализация государственной политики», является частью учебного процесса, одним из важных этапов подготовки магистров государственного и муниципального управления.

Целью выполнения курсовой работы является закрепление теоретических и практических вопросов дисциплины.

Задачи выполнения курсовой работы:

- изучение основ теории и практики формирования и реализации государственной политики в системе государственного и муниципального управления;
- получение навыков самостоятельной исследовательской работы, сбора, систематизации и обработки статистических материалов, характеризующих государственную политику;
- развитие аналитических навыков, необходимых для эффективного менеджера государственного и муниципального управления;
- формирование умения самостоятельно и творчески использовать теоретические знания в разработке отдельных проблем государственной политики;
- формирование навыков самостоятельного овладения новыми знаниями по теории государственного и муниципального управления и практике реализации государственной политики на современном этапе.

3. Порядок выполнения курсовой работы

Выбор темы курсовой работы определяется научными интересами студента и возможностью подбора необходимых фактических материалов по избранной и согласованной теме совместно с руководителем.

---

[1] См: ДП Порядок написания и защиты курсовых работ по программам высшего образования, СК.ДП. 15.07.2013, Версия 4.

Выполнение курсовой работы требует от студента знания общей и специальной литературы по теме, умения увязывать вопросы теории с практической деятельностью в сфере государственного и муниципального управления, делать выводы и предложения по совершенствованию государственной политики в различных сферах жизнедеятельности российского общества, а также внешней политики РФ.

Курсовая работа должна быть результатом анализа практических и теоретических материалов. Ее иллюстрируют соответствующими схемами, таблицами, графиками.

Для выполнения курсовой работы необходимо собрать, изучить, систематизировать имеющиеся литературные источники и практические материалы.

Выполнение курсовой работы предусматривает изучение Конституции Российской Федерации, федеральных законов РФ, законов субъектов РФ, муниципальных правовых актов в разрезе выбранной темы. Студент должен использовать при выполнении курсовой работы учебные и справочные издания, специальную литературу, периодические издания и интернет-ресурсы.

При оформлении работы нужно учитывать соответствующие стандартные требования к нумерации страниц; оформлению титульного листа, содержанию работы, основному тексту, приложениям.

Курсовая работа состоит из: введения, двух (трех) глав, заключения, библиографического списка, приложений.

Во введении приводится обоснование актуальности избранной темы, описывается цель и задачи исследования, предмет и объект изучения, используемые в работе научные методы, указываются ведущие специалисты по разрабатываемой теме, на чьи работы опирался автор курсовой работы при ее написании, информационная база и структура исследования.

В первой главе приводятся результаты исследования теоретических подходов к решению рассматриваемой в работе проблемы.

Во второй главе рассматриваются методические подходы к решению поставленных в работе задач, характеризуется объект исследования, проводится анализ его состояния, формируются предложения по совершенствованию в разрезе избранной темы, проводится оценка эффективности сделанных в работе предложений.

Иллюстративные и расчетные материалы (таблицы, графики, диаграммы) приводятся либо в основном тексте, либо выделяются в специальный раздел и помещаются в приложении.

Заключение. В заключении содержатся основные выводы и приводятся результаты работы, полученные при решении соответствующих задач.

Курсовая работа должна быть представлена руководителю для рецензирования не позднее установленного срока.

Тема курсовой работы и ее содержание должны быть определены студентом совместно с руководителем.

Подготовка к экзамену.

К экзамену необходимо готовится целенаправленно, в течении всего курса изучения данной дисциплины. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

6. УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА И РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Основная литература

Таблица 6

№	Библиографическая запись	Сведения о наличии в библиотеке	
		Печатная форма (кол-во в библиотеке)	Ссылка на ЭБС
1.	Управление в социальной работе : учебник для вузов / Е. И. Холостова [и др.] ; ответственные редакторы Е. И. Холостова, Е. И. Комаров, О. Г. Прохорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 319 с.		https://urait.ru/bcode/468577
2.	Управление персоналом в социальной работе : учебник для вузов / Т. В. Бюндюгова [и др.] ; под редакцией М. В. Воронцовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 378 с.		https://urait.ru/bcode/496729
3.	Грибов В.Д., Кисляков Г.В. Управленческая деятельность.- М.: Издательство Юрайт, 2015		http://www.urait.ru/catalog/pechatnye_izdaniya/32684/

6.2. Дополнительная литература

Таблица 7

№	Библиографическая запись	Сведения о наличии в библиотеке	
		Печатная форма (кол-во в библиотеке)	Ссылка на ЭБС
1	Дубенский Ю.П., Сергиенко Е.И. Управление социальной работой: курс лекций. ОмскГУ (Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского), 2015		http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=69784
2	Кибанова А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации.- Проспект, 2014		http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899
3	Жильцов Е.Н., Егоров Е.В. Экономика и управление социальной сферой: Учебник для бакалавров. М.: Дашков и К, 2015		http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61076

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Заслонкина О.В. Профессионально-этические основы социальной работы: Учебно-методическое пособие - Орел: Изд-во ОРАГС, 2009.- 100с.;
2. Медведева Г.П. Этика социальной работы: Учебное пособие для студ. Высш. Учеб. Завед. - М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2012, - 208 с.;

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993), (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

2.Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2012 № 197-ФЗ.

3. О предоставлении социальных услуг и стационарного обслуживания. Письмо Министерства труда РФ от 15.11.2002 г. №7639-ГК // СЗ РФ. 2002. - № 13. Ст. 2530.

4. Об основах социального обслуживания в Российской Федерации: Федеральный закон от 28.12.2013 N 442-ФЗ [Электронный ресурс] // Консультант плюс [Сайт] [2009]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons.

5. О государственной социальной помощи в Орловской области. Закон Орловской области от 29.10.2003 г. № 357-ОЗ // СЗ РФ. 2006. - № 30. Ст. 1447.

6. О наделении органов местного самоуправления Орловской области отдельными полномочиями в сфере социальной защиты населения. Закон Орловской области от 28.12.2004 г. № 469-ОЗ // СЗ РФ. 2006. - № 26. Ст. 2013.

7. Качество социальных услуг. Общие положения, принятый Постановлением Госстандарта РФ от 24 ноября 2009 г. № 326-ст.

6.5. Интернет-ресурсы

1. www.ks.rfnet.ru – Официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации.
2. www.vsrf.ru – Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации.
3. www.ombudsmanrf.ru – Официальный сайт Уполномоченного по правам человека России.
4. www.inion.ru – Институт научной информации по общественным наукам РАН.
5. www.iprbookshop.ru – IPRbooks электронно-библиотечная система.
6. www.e.lanbook.com – Издательство «Лань». Электронно-биб-лиотечная система.
7. www.biblio-online.ru – Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ.
8. www.rsl.ru – Российская Государственная Библиотека.
9. www.nnir.ru – Российская национальная библиотека.
10. www.nns.ru – Национальная электронная библиотека.
11. www.rsi.ru – Российская государственная библиотека.
12. www.elibrary.ru – Электронная библиотека журналов.
13. www.consultant.ru – справочная система КонсультантПлюс.
14. www.garant.ru – справочная система Гарант.
15. www.aport.ru – Поисковая система
16. www.rambler.ru – Поисковая система
17. www.yandex.ru – Поисковая система.
18. www.orel.ranepa.ru – Официальный портал СИУ РАНХиГС.

6.6. Иные источники

1. Актуальные проблемы теории и технологии социальной работы. Материалы научной конференции «Социальная работа в системе социальных наук». – М., 2015. – 200 с.;

2. Антология социальной работы. В 5 т. / Составит. Фирсов М.В. – М., 2014. - 15 с.;

3. Бочарова В.Г. Педагогика социальной работы. – М., 2014.- 200 с.;

4. Веселова Н.Е. Социальное управление и элементы его культуры / Под ред В.АТайнера. - М.: ИТК «Дашков и К», 2012. - 360 с.;

5. Взаимосвязь социальной работы и социальной политики/ Под ред. Ш.Шарон; Перев. С англ. Под ред. Б.Ю.Шапиро. - М.: Аспект Пресс, 2017. - 256 с. (Серия «Социальная работа в меняющемся мире»).;

6. Обучение социальной работе: преемственность и инновации / Под ред. Ш.Рамон и Р.Сарри; Пер. с англ. Под ред. Ю.Б.Шапиро.- М.: Аспект Пресс, 2016. - 157 с. (Серия «Социальная работа в меняющемся мире»).- 326 с.;
7. Поляков В.В., Рейнбах Е.Ю. Основы организации и управления социальной работой. - Орел, ОГИИК, 2014. - 184 с.;
8. Принципы активизации в социальной работе / Под ред. Ф. Парслоу; Пер. с англ. Под ред Б.Ю.Шапиро. _ М.: Аспект Пресс, 2012 - 223 с. (Серия «Социальная работа в меняющемся мире»).;
9. Основы социальной работы: Учеб. Пособие / Е.В. Ханжин, Т.П.Карпова и др. -М: Изд. Центр «Академия», 2011. -144 с.;
10. Теория и практика социальной работы / Под ред. В.Н. Ярской. – Саратов, 2015.- 198 с.;
11. Тетерский С. В. Введение в социальную работу: Учеб. пособие. М., 2010.- 300 с.;
12. Фокин В.А., Фокин И.В. Электронно-сетевая социальная работа в обслуживании пожилых людей в России. // Социальная работа 2010. № 2. с. 27-28,37-40;
13. Функции и роли социальных работников в условиях обеспечения адресной системы социальной защиты населения. / Отв. ред. А.С. Сорвина. – М., 2017. – 208 с.;
14. Хухлина В.В. Некоммерческий сектор в социальной сфере: опыт и проблемы развития. – М., 2010.- 100 с.;
15. Шмелева Н.Б. Социальная работа: личность и профессия (аспект развития). – Ульяновск, 2011.- 86 с.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

Материально-техническая база

Таблица 9

Вид помещения	Оборудование
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Столы ученические Стулья Аудиторная доска меловая Видеопроектор acer m342, экран с эл. приводом ScreenMedia Champion 229x30
Учебные аудитории для проведения практических и лабораторных занятий	Столы компьютерные Столы ученические Стулья для компьютеров Стулья Кафедра настольная Компьютеры. в составе: системный блок: Процессор AMD A4-6300 3.7 GHz, ОЗУ 8Gb, Жесткий диск 500Gb, Монитор ViewSonic VA2261-2 Аудиторная доска трехстворчатая, меловая
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Столы компьютерные Столы ученические Стулья для компьютеров Стулья Кафедра настольная Компьютеры. в составе: системный блок:

	Процессор AMD A4-6300 3.7 GHz, ОЗУ 8Gb, Жесткий диск 500Gb, Монитор ViewSonic VA2261-2 Аудиторная доска трехстворчатая, меловая
Помещения для самостоятельной работы	Столы компьютерные Столы ученические Стулья для компьютеров Стулья Кафедра настольная Компьютеры. в составе: системный блок: Процессор AMD A4-6300 3.7 GHz, ОЗУ 8Gb, Жесткий диск 500Gb, Монитор ViewSonic VA2261-2 Аудиторная доска трехстворчатая, меловая

Перечень программного обеспечения, необходимого для реализации дисциплины "Управление в социальной работе"

Таблица 10

Наименование программного обеспечения	**Назначение и тип лицензии программного обеспечения**
7-Zip	Архиватор с высокой степенью сжатия Свободная лицензия
Adobe Acrobat Reader DC–Russian	Чтение, печать и рецензирование файлов PDF. Свободная лицензия
Google Chrome	Браузер Свободная лицензия
Mozilla FireFox	Браузер. Свободная лицензия
Opera	Браузер. Свободная лицензия
Yandex Браузер	Браузер Свободная лицензия
СПС Консультант Плюс	Справочно-правовая система. Лицензированная версия
Лань URL: e.lanbook.com	Электронная библиотечная система. Лицензионная версия
Юрайт URL: biblio-online.ru	Электронная библиотечная система. Лицензионная версия
IPR URL: iprbookshop.ru	Электронная библиотечная система. Лицензионная версия
URL: orel-ranepa.ru	Электронная информационная образовательная среда на платформе Moodle