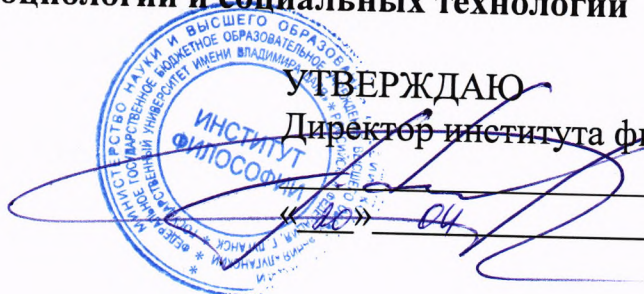


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Институт философии
Кафедра социологии и социальных технологий

УТВЕРЖДАЮ
Директор института философии
П.П. Складар
2023г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ»

По направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа
Профиль: «Управление и организация социальной работы»

Лист согласования РПУД

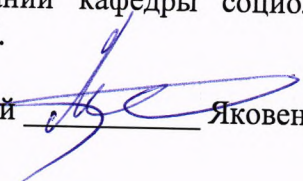
Рабочая программа учебной дисциплины «Государственное управление системой социальной защиты населения» по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа. – 35 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Государственное управление системой социальной защиты населения» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 «Социальная работа», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 г. № 76.

СОСТАВИТЕЛЬ:

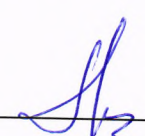
кандидат психологических наук, доцент Звонок А.С.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии и социальных технологий «18» апреля 2023 г., протокол № 17.

Заведующий кафедрой социологии и социальных технологий  Яковенко А.В.

Переутверждена: «___» _____ 20__ г., протокол № _____

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

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

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

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов системных знаний и представлений о сущности, направлениях, принципах и механизмах реализации социальной политики; содействие развитию у них социально-политического мышления и поведения, а также на этой основе социальной активности в обществе и в процессе будущей профессиональной деятельности в системе социальной работы.

Задачи: овладение основными научно-теоретическими терминами и понятиями, связанными из социальной политикой; освоить технологии социальной политики, направленные на усовершенствование социальной работы; овладеть профессиональными компетенциями по направлению социальная работа, связанными знаниями по социальной политике.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Государственное управление системой социальной защиты населения» дисциплина входит в модуль профессиональных дисциплин части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана подготовки студентов по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин: «История социальной работы», «Введение в специальность», «Технологии социальной работы», «Занятость населения и ее регулирование» и служит основой для освоения дисциплин «Социальная политика», «Социальное прогнозирование и проектирование».

Курс «Государственное управление системой социальной защиты населения» является необходимой для освоения универсальной и профессиональных компетенций по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-2 способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов	УК-2.1. Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения;	знать: научно-теоретические основы управленческой деятельности; основы мотивации и стимулирования деятельности персонала в социальной службе; формы и методы управленческой деятельности; уметь: анализировать современные тенденции развития практики кадрового менеджмента в социальной работе владеть навыками: разработки и внедрения технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе, основанных на современных достижениях науки в теории социальной работы;
УК-10 способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-10.1. Понимает значение основных правовых категорий, сущность коррупционного поведения, формы его проявления в различных сферах общественной жизни.	знать: основные правовые категории, сущность коррупционного поведения, формы его проявления в различных сферах общественной жизни; уметь: демонстрировать знание российского

		законодательства, а также антикоррупционных стандартов поведения, уважение к праву и закону; владеть навыками идентификации и оценивания коррупционных рисков и коррупционного поведения.
ПК-1. способен к проведению оценки обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определению индивидуальных потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи	ПК-1.2. Использует комплексные подходы оценки потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи.	знать: основы мотивации и стимулирования деятельности персонала в социальной службе; формы и методы управленческой деятельности; технологии управленческой деятельности; уметь: оценивать феномен управления и кадрового менеджмента; владеть навыками: определения и эффективного подбора методов, методик и технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе; разработки и внедрения технологий комплексного подхода оценки потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи
ПК-2 способен к планированию деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании	ПК-2.1 Определяет технологии, формы и методы работы при предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании.	знать: методологические принципы и основы теорий и практик управления и кадрового менеджмента в социальной работе; уметь: анализировать современные тенденции развития практики кадрового менеджмента в социальной работе; эффективно применять инновационные методы управления и работы с кадрами в социальной работе; владеть навыками: планирования, организации и контроля деятельности подразделения по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость гражданина в социальном обслуживании
ПК-4. Способен к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	ПК-4.1. Выявляет ресурсы, необходимые для реализации мероприятий в социальной сфере.	знать: методологические принципы и основы теорий и практик управления и кадрового менеджмента в социальной работе; реализующих меры социальной защиты граждан уметь: выявлять ресурсы, необходимые для реализации мероприятий в социаль-

		ной сфере. владеть навыками: координации деятельности специалистов по выполнению поставленных задач
--	--	---

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) в том числе:	51	-	12
Лекции	17	-	4
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	34	-	8
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	+	-	+
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	57	-	96
Форма аттестации	экзамен	-	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Понятия – организация, управление и администрирование. Особенности организации и управления в социальной работе

Понятия – организация, управление и администрирование. Особенности организации и управления в социальной работе. Управление и организация социальной работы как одно из основных направлений социальной политики государства. Формирование социальной потребности. Историческое развитие взглядов на процесс взаимодействия общества и системы социального управления. Роль и место администрирования в системе управления социальной работой. Система и процесс администрирования в социальной работе.

Тема 2. Предмет и основные задачи управления и организации социальной работы. Методы управления в системе социальной работы

Управление: понятие и уровни. Управление в системе социальной работы на различных уровнях. Функции управления в социальной работе. Методы управления социальной работой. Экономические, административные, социально-психологические методы. Предмет и основные задачи управления и организации социальной работы. Основные принципы организации, управления и администрирования в социальной работе.

Тема 3. Основные принципы и структура организации, управления и администрирования в социальной работе

Основные принципы организации, управления и администрирования в социальной работе. Формирование государственной системы управления социальной работой. Организация государственного регулирования и контроля за функционированием социальных служб. Правовое обеспечение сочетания социальных и экономических интересов. Экономический механизм управления и организации социальной работы. Административно-правовой механизм управления и организации социальной работы.

Тема 4. Администрирование в социальных службах

Роль и место администрирования в системе управления социальной работой. Система и процесс администрирования в социальной работе. Информационные системы и технологии в процессе управления социальной работой. Технология и организация делопроизводства в учреждениях социальной сферы. Подготовка и оформление управленческих документов. Распорядительные и организационные документы. Информационно-справочные документы. Организация работы с документами.

Тема 5. Особенности государственного управления в организациях, учреждениях и службы системы социальной защиты

Государственное управление в социальной работе: понятие, вид социального управления. Общая характеристика и понятие организации работы органов социального обеспечения. Организация работы органов социальной защиты населения. Организация работы органов пенсионного обеспечения. Организация работы органов, осуществляющих обеспечение граждан пособиями по обязательному социальному страхованию. Организация работы органов, осуществляющих обеспечение граждан пособиями по безработице. Организация работы органов, осуществляющих медицинскую помощь гражданам.

Тема 6. Управление и организация в системе социальной защиты детства. Управление работы с молодежью

Содержание и сущность социальной защиты детства. Права детей и основные законодательные и нормативные акты в области их социально правовой защиты. Организационная структура социальной работы с детьми. Социальная служба семьи и охраны материнства. Молодежь как особая социально-демографическая группа. Структура и задачи социальной службы для молодежи.

Тема 7. Управление и организация в сфере занятости

Социально-экономические проблемы занятости. Государственная политика в области занятости населения. Деятельность социальных служб по защите безработных.

Тема 8. Управление и организация в системе социальной защиты пожилых людей и инвалидов

Понятие инвалидности и ее виды. Медико-социальные аспекты защиты инвалидов. Правовые и управленческие основы заботы об инвалидах. Социальное обслуживание и обеспечение пожилых людей. Медико-социальная реабилитация пожилых людей. Социальное попечительство над пожилыми людьми.

3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заоч- ная форма
1	Понятия организация, управление и администрирование. Особенности организации и управления в социальной работе	2	-	1
2	Предмет и основные задачи управления и организации социальной работы. Методы управления в системе социальной работы	2	-	-
3	Основные принципы и структура организации, управления и администрирования в социальной работе	2	-	1
4	Администрирование в социальных службах	2	-	-
5	Особенности государственного управления в организациях, учреждениях и службы системы социальной защиты	2	-	-
6	Управление и организация в системе социальной защиты детства. Управление работы с молодежью	2	-	1
7	Управление и организация в сфере занятости	2	-	-
8	Управление и организация в системе социальной защиты пожилых людей и инвалидов	3	-	1
Итого		17	-	4

4.4. Практические (семинарские) занятия

	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заоч- ная форма
1	Понятия – организация, управление и администрирование. Особенности организации и управления в социальной работе	4	-	1
2	Предмет и основные задачи управления и организации социальной работы. Методы управления в системе социальной работы	4	-	1
3	Основные принципы и структура организации, управления и администрирования в социальной работе	4	-	1
4	Администрирование в социальных службах	4	-	1
5	Управление и организация в системе социальной защиты детства. Управление работы с молодежью	4	-	1
6	Управление и организация в сфере занятости	4	-	1
7	Особенности государственного управления в организациях, учреждениях и службы системы социальной защиты	5	-	1
8	Управление и организация в системе социальной защиты пожилых людей и инвалидов	5	-	1
Итого:		34	-	8

4.5. Лабораторные занятия.

Не предусмотрены учебным планом

4.5. Самостоятельная работа студентов

	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1	Социальная политика как наука и учебная дисциплина	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	7	-	12
2	Теоретические и практические основы формирования и реализации Социальной политики	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	7	-	12
3	Исторический опыт реализации социальной политики	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	7	-	12
4	Субъекты политики социальной защиты и социальной помощи	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	7	-	12
5	Социальная защита населения	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	7	-	12
6	Социальное страхование и социальная помощь	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	7	-	12
7	Пенсионное страхование и пенсионные системы	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	7	-	12
8	Финансирование социальной политики	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные во-	8	-	12

		просы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.			
Итого:			57	-	96

4.6. Курсовые работы

Курсовая работа запланирована в 7 семестре. Примерные темы курсовых работ и критерии оценивания представлены в оценочных средствах.

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. Управление в социальной работе: учебник / под ред. Е.И. Холостовой, Е. И. Комарова, О. Г. Прохоровой. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К, 2022. – 300 с. – ISBN 978-5-394-04960-6. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084825>
2. Оганян, К. М. Теория и практика управления в социальной работе: учебное пособие / К. М. Оганян. – Москва: ИНФРА-М, 2015. – 181 с. – ISBN 978-5-16-103595-5. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/522022>

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

б) дополнительная литература

1. Актуальные проблемы развития конституционно-правовых основ судебной власти в государствах постсоветского пространства: сборник научных трудов / под ред. И. А. Умновой (Конюховой). – Москва: РГУП, 2017. – 272 с. – ISBN 978-5-93916-570-9. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1007079>

2. Гражданский кодекс Луганской Народной Республики [Электронный ресурс]: Закон Луганской Народной Республики от 08 октября 2018 года № 265-П – Режим доступа: <https://nslnr.ru/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/6977>

3. Домрачева, Т. В. Социальная защита населения: учебное пособие / Т. В. Домрачева. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2023. – 72 с. – ISBN 978-5-8158-2335-8. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/2131739>

4. Замаева, З. П. Социальная защита и социальное обслуживание населения: технологии помощи современной российской семье: учебное пособие / З. П. Замаева, Г. А. Телегина. – Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2019. – 108 с. – ISBN 978-5-7944-3306-7. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2159880>

5. Хабибулин, А. Г. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник / А. Г. Хабибулин, К. Р. Мурсалимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2023. – 364 с. – (Среднее профессиональное образование). – ISBN 978-5-8199-0874-7. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1865357>

в) интернет-ресурсы:

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

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

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

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

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

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

Электронные библиотечные системы и ресурсы

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 «Государственное управление системой социальной защиты населения» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

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

Программное обеспечение:

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

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт

оценочных средств по учебной дисциплине

«Государственное управление системой социальной защиты населения»

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

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

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	УК-2. способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Пороговый	знать: теоретические и методологические основы управления и кадрового менеджмента в социальной работе;
Основной		Базовый	уметь: оценивать феномен управления и кадрового менеджмента как социокультурное явление;
Заключительный		Высокий	владеть навыками: определения и эффективного подбора методов, методик и технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе;
Начальный	УК-10. способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Пороговый	знать: методологические принципы и основы теорий и практик управления и кадрового менеджмента в социальной работе;
Основной		Базовый	уметь: анализировать отечественный и зарубежный опыт управления;
Заключительный		Высокий	владеть навыками: разработки и внедрения технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе, основанных на современных достижениях науки в теории социальной работы;

Начальный	Основной	Заключительный	ПК-1. способен к проведению оценки обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определению индивидуальных потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи	Пороговый	знать: научно-теоретические основы управленческой деятельности;
				Базовый	уметь: анализировать современные тенденции развития практики кадрового менеджмента в социальной работе;
				Высокий	владеть навыками: планирования как функции управления социальной службой;
Начальный	Основной	Заключительный	ПК-2. способен к планированию деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном	Пороговый	знать: основы мотивации и стимулирования деятельности персонала в социальной службе;
				Базовый	уметь: эффективно применять инновационные методы управления и работы с кадрами в социальной работе;
				Высокий	владеть навыками: регулирования и контроля в системе социальной работы;
Начальный	Основной	Заключительный	ПК-4 способен к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	Пороговый	знать: формы и методы управленческой деятельности; технологии управленческой деятельности;
				Базовый	уметь: оценивать феномен управления и кадрового менеджмента как социокультурное явление;
				Высокий	владеть навыками: управления персоналом социальных учреждений.

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-2	способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов	УК-2.1. Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения;	Тема 1. Социальная политика как наука и учебная дисциплина Тема 2. Теоретические и практические основы формирования и реализации социальной политики Тема 3. Исторический опыт реализации социальной политики Тема 4. Субъекты политики социальной защиты и социальной помощи Тема 5. Социальная защита населения Тема 6. Социальное страхование и социальная помощь Тема 7. Пенсионное страхование и пенсионные системы Тема 8. Финансирование социальной политики	6-7
2.	УК-10	способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-10.1. Понимает значение основных правовых категорий, сущность коррупционного поведения, формы его проявления в различных сферах общественной жизни.	Тема 1. Социальная политика как наука и учебная дисциплина Тема 2. Теоретические и практические основы формирования и реализации социальной политики Тема 3. Исторический опыт реализации социальной политики Тема 4. Субъекты политики социальной защиты и социальной помощи Тема 5. Социальная защита населения Тема 6. Социальное страхование и социальная помощь Тема 7. Пенсионное	6-7

				страхование и пенсионные системы Тема 8. Финансирование социальной политики	
3.	ПК-1.	способен к проведению оценки обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определению индивидуальных потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи	ПК-1.2. Использует комплексные подходы оценки потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи.	Тема 1. Социальная политика как наука и учебная дисциплина Тема 2. Теоретические и практические основы формирования и реализации социальной политики Тема 3. Исторический опыт реализации социальной политики Тема 4. Субъекты политики социальной защиты и социальной помощи Тема 5. Социальная защита населения Тема 6. Социальное страхование и социальная помощь Тема 7. Пенсионное страхование и пенсионные системы Тема 8. Финансирование социальной политики	6-7
4	ПК-2	способен к планированию деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании	ПК-2.1 Определяет технологии, формы и методы работы при предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании.	Тема 1. Социальная политика как наука и учебная дисциплина Тема 2. Теоретические и практические основы формирования и реализации социальной политики Тема 3. Исторический опыт реализации социальной политики Тема 4. Субъекты политики социальной защиты и социальной помощи Тема 5. Социальная защита населения Тема 6. Социальное страхование и социальная помощь Тема 7. Пенсионное страхование и пенсионные системы Тема 8. Финансирование социальной политики	6-7

5	ПК-4.	Способен к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	ПК-4.1. Выявляет ресурсы, необходимые для реализации мероприятий в социальной сфере.	Тема 1. Социальная политика как наука и учебная дисциплина Тема 2. Теоретические и практические основы формирования и реализации социальной политики Тема 3. Исторический опыт реализации социальной политики Тема 4. Субъекты политики социальной защиты и социальной помощи Тема 5. Социальная защита населения Тема 6. Социальное страхование и социальная помощь Тема 7. Пенсионное страхование и пенсионные системы Тема 8. Финансирование социальной политики	6-7
---	--------------	--	---	--	-----

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-2	УК-2.1. Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения;	знать: методологические принципы и основы теорий и практик управления и кадрового менеджмента в социальной работе; научно-теоретические основы управленческой деятельности; основы мотивации и стимулирования деятельности персонала в социальной службе; формы и методы управленческой деятельности; технологии управленческой деятельности; уметь: анализировать отечественный и зарубежный опыт управления; анализировать	Тема 1. Социальная политика как наука и учебная дисциплина Тема 2. Теоретические и практические основы формирования и реализации социальной политики Тема 3. Исторический опыт реализации социальной политики Тема 4. Субъекты политики социальной защиты и социальной помощи	тестовые задания, доклад, сообщение, разнотипные задачи и задания, практическое (прикладное задание)

			современные тенденции развития практики кадрового менеджмента в социальной работе; эффективно применять инновационные методы управления и работы с кадрами в социальной работе; владеть навыками: разработки и внедрения технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе, основанных на современных достижениях науки в теории социальной работы; планирования как функции управления социальной службой; регулирования и контроля в системе социальной работы; управления персоналом социальных учреждений.	Тема 5. Социальная защита населения Тема 6. Социальное страхование и социальная помощь Тема 7. Пенсионное страхование и пенсионные системы Тема 8. Финансирование социальной политики	
2	УК-10	УК-10.1. Понимает значение основных правовых категорий, сущность коррупционного поведения, формы его проявления в различных сферах общественной жизни.	знать: теоретические и методологические основы управления и кадрового менеджмента в социальной работе; научно-теоретические основы управленческой деятельности; основы мотивации и стимулирования деятельности персонала в социальной службе; формы и методы управленческой деятельности; технологии управленческой деятельности; уметь: оценивать феномен управления и кадрового менеджмента как социокультурное явление; анализировать современные тенденции развития практики кадрового менеджмента в социальной работе; эффективно применять инновационные методы управления и работы с кадрами в социальной работе; владеть навыками: определения и эффективного подбора методов, методик и технологий управления и кадрового менеджмента в	Тема 1. Социальная политика как наука и учебная дисциплина Тема 2. Теоретические и практические основы формирования и реализации социальной политики Тема 3. Исторический опыт реализации социальной политики Тема 4. Субъекты политики социальной защиты и социальной помощи Тема 5. Социальная защита населения Тема 6. Социальное страхование и социальная помощь Тема 7. Пенсионное страхование и пенсионные системы Тема 8. Финансирование социальной политики	тестовые задания, доклад, сообщение, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

			социальной работе; планирования как функции управления социальной службой; регулирования и контроля в системе социальной работы; управления персоналом социальных учреждений.		
3	ПК-1	ПК-1.2. Использует комплексные подходы оценки потребностей граждан в предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи.	знать: теоретические и методологические основы управления и кадрового менеджмента в социальной работе; методологические принципы и основы теорий и практик управления и кадрового менеджмента в социальной работе; основы мотивации и стимулирования деятельности персонала в социальной службе; формы и методы управленческой деятельности; технологии управленческой деятельности; уметь: оценивать феномен управления и кадрового менеджмента как социокультурное явление; анализировать отечественный и зарубежный опыт управления; анализировать современные тенденции развития практики кадрового менеджмента в социальной работе; владеть навыками: определения и эффективного подбора методов, методик и технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе; разработки и внедрения технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе, основанных на современных достижениях науки в теории социальной работы; планирования как функции управления социальной службой;	Тема 1. Социальная политика как наука и учебная дисциплина Тема 2. Теоретические и практические основы формирования и реализации социальной политики Тема 3. Исторический опыт реализации социальной политики Тема 4. Субъекты политики социальной защиты и социальной помощи Тема 5. Социальная защита населения Тема 6. Социальное страхование и социальная помощь Тема 7. Пенсионное страхование и пенсионные системы Тема 8. Финансирование социальной политики	тестовые задания, доклад, сообщение, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

4	ПК-2	ПК-2.1. Определяет технологии, формы и методы работы при предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обуславливающих потребность в социальном обслуживании.	знать: социальной работе; методологические принципы и основы теорий и практик управления и кадрового менеджмента в социальной работе; научно-теоретические основы управленческой деятельности; основы мотивации и стимулирования деятельности персонала в социальной службе; технологии управленческой деятельности; уметь: анализировать отечественный и зарубежный опыт управления; анализировать современные тенденции развития практики кадрового менеджмента в социальной работе; эффективно применять инновационные методы управления и работы с кадрами в социальной работе; владеть навыками: разработки и внедрения технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе, основанных на современных достижениях науки в теории социальной работы; планирования как функции управления социальной службой; регулирования и контроля в системе социальной работы.	Тема 1. Социальная политика как наука и учебная дисциплина Тема 2. Теоретические и практические основы формирования и реализации социальной политики Тема 3. Исторический опыт реализации социальной политики Тема 4. Субъекты политики социальной защиты и социальной помощи Тема 5. Социальная защита населения Тема 6. Социальное страхование и социальная помощь Тема 7. Пенсионное страхование и пенсионные системы Тема 8. Финансирование социальной политики	тестовые задания, доклад, сообщение, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
5	ПК-4	ПК-4.1. Выявляет ресурсы, необходимые для реализации мероприятий в социальной сфере.	знать: теоретические и методологические основы управления и кадрового менеджмента в социальной работе; научно-теоретические основы управленческой деятельности; основы мотивации и стимулирования деятельности персонала; уметь: оценивать феномен управления и кадрового менеджмента как социокультурное явление; анализировать современ-	Тема 1. Социальная политика как наука и учебная дисциплина Тема 2. Теоретические и практические основы формирования и реализации социальной политики Тема 3. Исторический опыт реализации социальной политики	тестовые задания, доклад, сообщение, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

			менные тенденции развития практики кадрового менеджмента в социальной работе; применять инновационные методы управления и работы с кадрами в социальной работе; владеть навыками: разработки и внедрения технологий управления и кадрового менеджмента в социальной работе, основанных на современных достижениях науки в теории социальной работы; управления персоналом социальных учреждений.	Тема 4. Субъекты политики социальной защиты и социальной помощи Тема 5. Социальная защита населения Тема 6. Социальное страхование и социальная помощь Тема 7. Пенсионное страхование и пенсионные системы Тема 8. Финансирование социальной политики	
--	--	--	---	--	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Контроль в управлении ...

- а) обеспечивает достижения организацией своих целей удерживает работников в определенных рамках создает основу для оценки
- б) конкретизирует цели
- в) способствует пониманию того, что происходит г. способствует правильной технологии планирования

2. В какой стране впервые начали употреблять термин «менеджмент»?

- а) США;
- б) Англия;
- в) Китай;
- г) Франция;

3. Какие модели управления выделяет наука менеджмент?

- а) западная, восточная;
- б) российская, американская;
- в) японская, американская;
- г) китайская, японская

4. Кто был представителем административной (классической) школы (1920 – 1950)?

- а) Э. Мейо;
- б) Ф. Тейлор;
- в) А. Файоль;
- г) Стрельбицкий

5. Основу научного подхода к управлению составляет анализ выполняемой работы. Такого мнения придерживался:

- а) Ф. Тейлор;
- б) Н. Винер;
- в) А. Файоль;
- г) К. Маркс

6. Кому принадлежит трехфакторная теория потребностей человека?

- а) МакКлелланд;
- б) Файоль;
- в) Тейлор;
- г) Мейо

7. Кто сформулировал 14 принципов управления?

- а) Мак Келланд;
- б) Файоль;
- в) Тейлор;
- г) Мейо

8. Что является системным подходом в управлении?

- а) подход рассматривает все процессы и явления в виде определенных целостных систем, обладающих новыми качествами и функциями;
- б) подход является способом оптимального мышления, чем набором конкретных действий;
- в) подхода рассматривают как 4 шаговый процесс;
- г) подход основан только на планировании

9. Что в переводе с латинского языка означает термин «организация»?

- а) рука, управляю;
- б) люди, сообщество;
- в) метод;
- г) сообщаю стройный вид, устраиваю

10. Чье учение стало основным теоретическим источником современных концепций менеджмента?

- а) А. Файоля;
- б) Ф. Тейлора;
- в) М. Фоллетт;
- г) Д. Гетти

11. Представители какой научной школы в качестве основного объекта исследования имели эффективное использование человеческих ресурсов?

- а) классической или административной школы;
- б) школы научного управления;
- в) школы науки управления или количественного подхода;
- г) школы поведенческих наук

12. Что такое принципы управления?

- а) основные методы управления;
- б) закономерности управления;
- в) основные правила управления;
- г) основные функции управления

13. Каковы общие методы управления?

- а) административные, экономические и социально-психологические;
- б) воспроизводственные и маркетинговые;
- в) сетевые и балансовые;
- г) законодательные и нормативные

14. На чем основываются социально-психологические методы управления?

- а) на материальном интересе работников;
- б) на законодательных и нормативных актах;
- в) на морально-психологическом климате;
- г) на воздействии на сознание и социальные условия

15. На чем основываются административные методы управления?

- а) на законодательных и нормативных актах;
- б) на экономических интересах объектов управления;
- в) на воздействии на социально-бытовые условия работающих;
- г) на штрафных санкциях

16. Какие методы управления получили у нас в последние годы наибольшее развитие?

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические;
- г) балансовые

17. Какова высшая потребность в пирамиде потребностей А. Маслоу?

- а) признания и самоутверждения;
- б) физиологические потребности;
- в) безопасности и защищенности;
- г) самовыражения

18. Каковы основные составляющие любой организации?

- а) внутренняя и внешняя среда;
- б) оргструктура и кадры;
- в) люди, задачи, управление;
- г) организационная культура и ресурсы

19. Каковы основные составляющие организационной культуры?

- а) цели, люди, управление;
- б) деловой этикет и культура общения менеджера;
- в) субъекты, объекты, связи управления;
- г) философия, ценности, нормы поведения

20. Объектом управления в социальной работе являются:

- а) социальные работники, специалисты служб и учреждений социальной защиты населения (СЗН), клиенты;
 - б) система отношений между социальными работниками и клиентами;
 - в) руководящий состав социальных служб и учреждений СЗН;
 - г) специалисты смежных организаций
21. Субъектом управления в социальной работе являются:
- а) социальный работник;
 - б) органы управления учреждений социальной защиты;
 - в) органы управления и общественные формирования;
 - г) отдел кадров социального учреждения
22. Контроль над деятельностью по предоставлению социальных услуг обслуживания осуществляют:
- а) органы здравоохранения;
 - б) органы образования;
 - в) органы управления социальным обслуживанием;
 - г) правоохранительные органы
23. Должностные инструкции утверждаются:
- а) руководителем структурного подразделения;
 - б) руководителем учреждения;
 - в) руководителем высшего органа;
 - г) сотрудником
24. Ответственность руководителя в административной иерархии управления характеризуется как:
- а) ответственность за решения и действия непосредственно подчиненных ему лиц;
 - б) ответственность за решения и действия всех подчиненных лиц, включая занятых в нижестоящих структурах;
 - в) ответственность за личные решения и действия;
 - г) ответственность за решения вышестоящих руководителей
25. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?
- а) физиологические;
 - б) защищенности и безопасности;
 - в) принадлежности и причастности;
 - г) признание и уважение;
26. Сущность принципа единоначалия выражается в следующих элементах, кроме:
- а) право руководителя единоличного принятия решений;
 - б) право внесения предложений только одному руководителю;
 - в) персональная ответственность руководителя;
 - г) получение каждым работником распоряжений и команд только от одного руководителя
27. Цели организации должны быть ...
- а) как можно более общими, тогда проще отчитаться в их выполнении;
 - б) как можно более близкими, тогда проще осуществлять контроль;
 - в) конкретными, измеримыми и перекрестно поддерживающимися;
 - г) главное, чтобы они не противоречили друг другу
28. Теория различает три вида контроля:
- а) всеобщий, выборочный, индивидуальный;
 - б) предварительный, текущий, заключительный;
 - в) линейный, функциональный, штабной;
 - г) на базе норм, стандартов, нормативов
29. Контроль в управлении ...
- а) обеспечивает достижения организацией своих целей;
 - б) конкретизирует цели;

- в) способствует пониманию того, что происходит;
- г) способствует правильной технологии планирования

30. Правильное утверждение:

- а) миссия так важна для организации, что ее лучше не трогать и не менять;
- б) узкая миссия ограничивает альтернативы, поэтому лучше формулировать ее как можно шире;
- в) миссия должна быть официально сформулирована и сообщена всем, кто находится во внешней среде;
- г) самым решающим плановым решением является выбор миссии и конкретных целей, обеспечивающих ее выполнение

31. Полномочия – это ...

- а) право любого руководителя решать за других;
- б) право использовать ресурсы организации для решения конкретного круга задач;
- в) обобщающий термин, используемый для обозначения функций руководителя;
- г) возможность распоряжаться другими людьми.

32. Миссия организации нужна для ...

- а) широкого использования в процессе рекламы;
- б) того, чтобы быть не хуже других в современном обществе;
- в) облегчения контактов с теми, кто использует товары и услуги данной организации и обеспечивает ее ресурсами;
- г) понимания работниками организации и ее контрагентами общей цели организации, лежащей во внешней среде

33. Мотивация – это ...

- а) технология управления;
- б) принцип управления;
- в) функция управления;
- г) способ управления

34. Объектом изучения в теории управления является

- а) организация рабочего места;
- б) организация как социальное устройство;
- в) деятельность руководителя;
- г) процесс управления

35. Социальная сфера – это...

- а) совокупность отраслей и организаций, выполняющих общую целевую функцию по удовлетворению потребностей населения, связанных системой технологических связей и регулируемых отраслевыми органами управления;
- б) сфера социальной деятельности людей;
- в) область деятельности людей, не занятых предоставлением социальных благ и услуг;
- г) совокупность различных сфер жизнедеятельности человека

36. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям:

- а) авторитарный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;
- г) консультативный руководитель;

37. Что является объектом теории управления социальной работой?

- а) отрасли социальной сферы;
- б) управленческие отношения между организациями, учреждениями и отдельными индивидами;
- в) система учреждений социального обслуживания населения;
- г) категории населения, находящиеся в трудной жизненной ситуации

38. Что является конечной целью теории управления социальной работой?

- а) подготовка специалистов для системы социальной работы;
- б) совершенствование системы управления социальной работой;
- в) повышения уровня эффективности социального обслуживания населения;
- г) внедрение зарубежного опыта организации учреждений социального обеспечения

39. Кто выступает в роли субъекта управления в системе социальной работы на Федеральном уровне?

- а) Министерство культуры;
- б) Министерство здравоохранения;
- в) Департамент социальной защиты;
- г) Министерство труда и социальной защиты населения

40. К принципам, обеспечивающим функционирование объекта управления в социальных службах относится:

- а) принцип правовой защищенности управленческого решения;
- б) принцип солидарности;
- в) принцип главного звена;
- г) принцип новых задач

Методические рекомендации:

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

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 (в виде докладов и сообщений) (пороговый уровень)

1. Маркетинговые исследования в социальной сфере.
2. Проект как инструмент управления.
3. Принятие решений в управлении организацией.
4. Эффективность управления.
5. Модели коммерческого и некоммерческого хозяйствования в социальной сфере.
6. Некоммерческие организации в социальной сфере.
7. Предпринимательство в социальной сфере.
8. Социальная политика как инструмент развития социальной сферы.
9. Основные модели социальной политики.
10. Подходы к оценке уровня благосостояния населения.
11. Разработка алгоритма принятия инновационно-поисковых решений.
12. Организация и методы делового общения.
13. Организация и технология принятия управленческих решений.
14. Организация управленческого контроллинга.
15. Управленческая деятельность в социальной организации.
16. Характеристика управленческого труда: цель, предмет, средство, специфика, продукт, результат.
17. Классификация управленческих работников: руководители, специалисты, служащие.
18. Типы и уровни управления
19. Требования к профессиональной компетенции руководителя социальных служб.
20. Виды и направления социальной ответственности руководителя.

21. Понятие корпоративной (организационной) культуры в социальных службах, ее принципы, признаки, функции, структура.
22. Влияние корпоративной культуры на «организационное поведение».
23. Информация, ее место и роль в управлении.

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. Разноуровневые задачи и задания

(базовый уровень)

Ситуация 1

На крупной текстильной фабрике дела шли успешно до тех пор, пока конкуренты не стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую фирму. У нее поубавилось заказов даже от постоянных клиентов, появились проблемы с перебоем наличных денег, а когда возникают подобные затруднения, обычная мера – сокращение штатов. На совещании совета директоров было принято решение: отгрузить недопоставленный товар, а затем произвести увольнение.

Эта информация стала известна работникам. Через некоторое время производительность труда резко упала. Администрации пришлось обратиться к консультанту, который начал искать причину происходящего. Он побеседовал с текстильщиками дружески, с глазу на глаз, расспрашивая, что же на самом деле у них происходит. И один из рабочих проговорился: «Понимаете - мы знаем, что, как только отправим все оставшиеся заказы, нас отправят за ворота. Вот мы и стараемся вовсю, чтобы этих заказов нам на подольше хватило».

Вопросы:

1. Какая потребность в настоящее время имеет для работников наиболее важное значение?
2. Как руководителю мотивировать работников, чтобы изменить ситуацию?

Ситуация 2

На кафедру вуза была принята молодой специалист Лялина, окончившая тот же институт. Быстро освоившись в должности ассистента, она почувствовала себя весьма уверенно, тем более что благодаря своему общительному характеру была знакома чуть ли не со всеми сотрудниками института. Только с заведующим кафедрой Уманцевым Лялина не смогла установить хорошие отношения. Он явно не одобрял постоянные отлучки Лялиной, затеваемые ею бесконечные разговоры с сотрудниками на посторонние темы. Поняв, что хорошего отношения от заведующего кафедрой ей не добиться, Лялина резко изменила свое поведение. Если раньше она хоть как-то выполняла его распоряжения, то теперь ограничила объем своей работы тем минимумом, который был необходим, чтобы продержаться на кафедре.

Проявляя недюжинную изобретательность и некоторые знания трудового законодательства, она не соглашалась руководить практикой студентов, даже эпизодически читать лекции, вообще отказывалась от преподавания и вела только лабораторные и практические занятия.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте структуру потребностей Лялиной в соответствии с содержательными теориями мотивации.

2. Что следует предпринять Уманцеву, чтобы мотивировать Лялину?

Ситуация 3

Квалифицированный сотрудник на вечерних курсах получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас в этом поддержать его.

Вопросы:

1. Какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу?

2. Как Вы поведете себя, если в сфере Вашей компетенции нет подходящего рабочего места?

Ситуация 4

К Вам приходит сотрудник и требует повышения заработной платы. При этом он ссылается на то, что на другом предприятии он может получать больше и уволиться, если ему не повысят заработную плату.

Вопросы:

1. Считаете ли Вы поведение работника правильным?

2. Какая теория мотивации объясняет его поведение?

3. Как Вы построите свою беседу с ним?

4. Что Вы предпримите в отношении работника?

Ситуация 5

В Вашем коллективе работают следующие сотрудники:

1. Вероника Матвеевна – старший мастер, 31 год. Очень подвижная женщина, которая постоянно куда-то торопится, бежит, появляется то там, то здесь. Когда она беседует с кем-то, то постоянно меняет позу, вертит что-то в руках, отвлекается, разговаривает сразу с несколькими людьми. Ее легко заинтересовать всем новым, но она сравнительно быстро остывает. Преобладающее настроение – веселое, бодрое. На вопрос: «Как дела?» – отвечает с улыбкой: «Очень хорошо», - хотя иногда оказывается, что дела и на работе и в личной жизни не так уж хороши. Про свои достижения радостно объявляет всем: «Вот, начальник цеха опять похвалил». Огорчений не скрывает, рассказывает о них, но всегда бодро добавляет: «Это как-то случайно получилось...»; «Это можно исправить». Иногда огорчается, даже плачет, но недолго. Быстро успокаивается и снова смеется. Несмотря на живость и непоседливость, ее легко дисциплинировать, она охотно прислушивается к советам, старается их выполнить. В делах, особенно в трудных, проявляет большую энергию и заинтересованность, крайне работоспособна. Легко сходится с новыми людьми. Ее охотно слушают в коллективе, считают хорошим человеком. Быстро привыкает к новым требованиям.

2. Лев Викторович – бухгалтер, 38 лет. Спокоен, малоразговорчив. Окружающие говорят, что он глуповат, но работает Лев Викторович хорошо: никогда не делает ошибок в расчетах. Обычно не ссорится. Единственная ссора была связана с тем, что однажды, когда он был в отпуске, его стол был вынесен из кабинета и заменен новым. После возвращения из отпуска он в резкой форме потребовал вернуть стол. Требование было удовлетворено, и Лев Викторович успокоился. Сослуживцы считают, что он очень увлечен работой, так как забывает об обеде и не ходит в столовую. Главный бухгалтер уважает его за аккуратность и добросовестность в работе, но говорит, что Лев Викторович необыкновенно упрям, и заставить его выполнить работу, которую он не хочет делать, невозможно.

3. Татьяна Алексеевна – менеджер, 40 лет. Это безгранично увлекающаяся натура. Часто берет работу не по силам, до крайности подвижна. Она в любую минуту готова сорваться с места и «лететь» в любом направлении. Татьяна Алексеевна вспыльчива. Задание понимает сразу, но в

работе делает много ошибок из-за торопливости и невнимательности. Она очень инициативна. Всех «засыпает» вопросами. Очень любит, когда ее хвалят и ставят в пример, на критику сердится и может сорваться, а на тех, кто критикует, затаивает злобу.

Вопросы:

1. Какие основные потребности этих людей согласно пирамиде Маслоу?
2. Какими способами Вам следует удовлетворять их потребности?

Ситуация 6

Руководство коммерческого банка в связи с рядом объективных и необъективных причин решило изменить систему и форму оплаты труда работников: если раньше сотрудники получали оклад в размере 500\$ плюс 10% от суммы комиссии за проведенную сделку, то теперь оклад ликвидировался, а «сдельщина» увеличилась до 40% от комиссии за операцию. В связи с этим новшеством большинство ведущих специалистов подали заявление об уходе.

Вопросы:

1. Каковы, по Вашему, причины такого поступка?
2. Какие мотивационные требования нарушены?
3. Что следует предпринять, чтобы вернуть работников?
4. Как можно предупредить появление подобных ситуаций на предприятии?

Ситуация 7

Старшего мастера как хорошего специалиста повысили в должности. Теперь он стал заместителем начальника цеха, однако через некоторое время стало ясно, что он не справляется со своими обязанностями и его повышение оказалось преждевременным. Таким образом, он получил сообщение, что понижен в должности (до старшего мастера). Иван Петрович расценил это как личное оскорбление и уволился с работы.

Вопросы:

1. Правильно ли он поступил?
2. С точки зрения какой теории мотивации можно оправдать его действия?
3. Какая потребность Сорокина была не удовлетворена?
4. Как следовало поступить, чтобы избежать такой ситуации?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

4. Практическое (прикладное) задание

(высокий уровень)

Задача 1

Вы – руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности – валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, но были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии.

Вопросы:

1. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию?
2. Положения каких теорий мотивации обосновывают Ваш выбор?

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%)

Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Управление социальной защиты населения. Структура и функционирование.
2. Роль целеполагания в социальном управлении и деятельности руководителя социальных организаций. Функция целеполагания в системе других управленческих функций.
3. Главная цель и уровни целей в социальной работе. Принцип «дерева целей» в управлении социальной работой.
4. Социальные программы и проекты как результат реализации функции целеполагания.
5. Сущность социального контроля и его место в управленческой деятельности
6. Виды социального контроля. Организация и осуществление социального контроля
7. Санкции, допустимые и применяемые по результатам социального контроля
8. Место социальной информации в управленческой деятельности
9. Технология и организация делопроизводства в учреждениях социальной сферы
10. Управленческие документы в практике социальной работы
11. Личность руководителя и эффективное управление
12. Интеллект руководителя
13. Мыслительные процессы руководителя в управленческой деятельности.
14. Стили руководства и их характеристика
15. Руководство и лидерство в социальном управлении
16. Социально-психологическая и профессиональная модель лидера управленческого типа

17. Главные функции государственного управления
18. Нормативно-правовая база управления социальной работой
19. Виды и типы социальных служб
20. Социальные аспекты местного самоуправления
21. Управленческая культура. Сущность, структура, содержание
22. Механизмы формирования управленческой культуры
23. Теоретическая модель управленческой культуры. Ее контуры в реальностях мирового и отечественного опыта
24. Состояние современной управленческой культуры в России, главные противоречия в этой области культуры
25. Типы управленческой культуры. Управленческая культура Японии, США, Германии

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль («зачет»)

Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
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.	
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.	
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.	не зачтено

Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Управление в социальной работе как разновидность социального управления.
2. Актуальность проблем управления в социальной работе в период социально-экономических, социально-политических и социокультурных трансформаций.
3. Социальное управление: определение, сущность.
4. Общие характеристики социального управления, его виды.
5. Особенности управленческой деятельности в социальных системах.
6. Законы управления и специфика их применения в практике социальной работы.
7. Цели и задачи управления в социальной работе.
8. Разновидности субъектов управления в социальной работе.

9. Принципы управления в социальной работе: понятие, классификация и особенности реализации.
10. Виды функций управления в социальной работе: разновидности и содержание.
11. Основные элементы организационно-исполнительной системы управления в социальной работе.
12. Методы управления в социальной работе: классификация и практика применения в системе социальной защиты населения.
13. Понятие социальных стандартов. Система государственных минимальных социальных стандартов и их разновидности.
14. Система стандартизации социальной сферы, социальный стандарт, социальные нормы, стандартизация социальных услуг, объект стандартизации.
15. Социальная сфера как объект управления.
16. Понятие о социальных институтах как важнейшем элементе социальной сферы.
17. Социальная защита как самостоятельная отрасль, регулирующая деятельность по социальной поддержке малообеспеченных слоев населения.
18. Основные направления социальной защиты: социальное обеспечение, социальное обслуживание и социальная помощь.
19. Нормативное правовое регулирование социальной защиты и социальной поддержки населения.
20. Программно-целевое управление в социальной работе.
21. Специфика разработки и реализации региональных социальных программ в социальной сфере
22. Система социальной защиты населения как объект управления.
24. Практическое применение информационных технологий в системе социальной защиты населения.
25. Проект как инструмент управления.
26. Принятие решений в управлении организацией.
27. Эффективность управления.
28. Модели коммерческого и некоммерческого хозяйствования в социальной сфере.
29. Некоммерческие организации в социальной сфере.
30. Предпринимательство в социальной сфере.
31. Социальная политика как инструмент развития социальной сферы.
32. Основные модели социальной политики.
33. Подходы к оценке уровня благосостояния населения.
34. Разработка алгоритма принятия инновационно-поисковых решений.
35. Организация и методы делового общения.
36. Организация и технология принятия управленческих решений.
37. Организация управленческого контроллинга.
38. Управленческая деятельность в социальной организации.
39. Характеристика управленческого труда: цель, предмет, средство, специфика, продукт, результат.
40. Классификация управленческих работников: руководители, специалисты, служащие.
41. Типы и уровни управления
42. Требования к профессиональной компетенции руководителя социальных служб.
43. Виды и направления социальной ответственности руководителя.
44. Управление социальной защиты населения. Структура и функционирование.
45. Роль целеполагания в социальном управлении и деятельности руководителя социальных организаций. Функция целеполагания в системе других управленческих функций.
46. Главная цель и уровни целей в социальной работе. Принцип «дерева целей» в управлении социальной работой.
47. Социальные программы и проекты как результат реализации функции целеполагания.

48. Сущность социального контроля и его место в управленческой деятельности
49. Виды социального контроля. Организация и осуществление социального контроля
50. Санкции, допустимые и применяемые по результатам социального контроля
51. Место социальной информации в управленческой деятельности
52. Технология и организация делопроизводства в учреждениях социальной сферы
53. Управленческие документы в практике социальной работы
54. Личность руководителя и эффективное управление
55. Интеллект руководителя
56. Мыслительные процессы руководителя в управленческой деятельности.
57. Стили руководства и их характеристика
58. Руководство и лидерство в социальном управлении
59. Социально-психологическая и профессиональная модель лидера управленческого типа
60. Главные функции государственного управления
61. Нормативно-правовая база управления социальной работой
62. Виды и типы социальных служб
63. Социальные аспекты местного самоуправления
64. Управленческая культура. Сущность, структура, содержание
65. Механизмы формирования управленческой культуры
66. Теоретическая модель управленческой культуры. Ее контуры в реальностях мирового и отечественного опыта
67. Состояние современной управленческой культуры в России, главные противоречия в этой области культуры
68. Типы управленческой культуры. Управленческая культура Японии, США, Германии.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «экзамен»

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

Оценочные средства для промежуточной аттестации (курсовая работа)

Примерная тематика курсовых работ:

1. Особенности организации и управления в социальной работе
2. Методы управления в системе социальной работы
3. Маркетинговые исследования в социальной сфере
4. Проект как инструмент управления.
5. Принятие решений в управлении организацией
6. Эффективность управления
7. Модели коммерческого и некоммерческого хозяйствования в социальной сфере
8. Некоммерческие организации в социальной сфере
9. Предпринимательство в социальной сфере
10. Социальная политика как инструмент развития социальной сферы
11. Основные модели социальной политики
12. Подходы к оценке уровня благосостояния населения
13. Разработка алгоритма принятия инновационно-поисковых решений.
14. Организация и методы делового общения
15. Организация и технология принятия управленческих решений
16. Организация управленческого контроллинга
17. Управленческая деятельность в социальной организации.
18. Характеристика управленческого труда: цель, предмет, средство, специфика, продукт, результат.
19. Классификация управленческих работников: руководители, специалисты, служащие.
20. Типы и уровни управления
21. Требования к профессиональной компетенции руководителя социальных служб.
22. Виды и направления социальной ответственности руководителя
23. Понятие корпоративной (организационной) культуры в социальных службах, ее принципы, признаки, функции, структура.
24. Влияние корпоративной культуры на «организационное поведение».
25. Информация, ее место и роль в управлении. Место социальной информации в управленческой деятельности
26. Технология и организация делопроизводства в учреждениях социальной сферы.
27. Управленческие документы в практике социальной работы
28. Личность руководителя и эффективное управление
29. Интеллект руководителя
30. Мыслительные процессы руководителя в управленческой деятельности.
31. Стили руководства и их характеристика
32. Руководство и лидерство в социальном управлении
33. Социально-психологическая и профессиональная модель лидера управленческого типа
34. Главные функции государственного управления
35. Нормативно-правовая база управления социальной работой
36. Виды и типы социальных служб
37. Социальные аспекты местного самоуправления
38. Управленческая культура. Сущность, структура, содержание
39. Механизмы формирования управленческой культуры
40. Теоретическая модель управленческой культуры. Ее контуры в реальностях мирового и отечественного опыта
41. Состояние современной управленческой культуры в России, главные противоречия в этой области культуры
42. Типы управленческой культуры. Управленческая культура Японии, США, Германии.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточная аттестация (курсовая работа)

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Курсовая работа носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенный теоретический материал, глубокий анализ, критический разбор поставленных вопросов и т.п., логичное последовательное изложение материала с соответствующими выводами. Во время защиты студент показывает глубокие знания вопросов темы, свободно оперирует материалами, использованными в работе, легко отвечает на поставленные вопросы.
хорошо (4)	Курсовая работа носит исследовательский характер, имеет вполне грамотно изложенный теоретический материал, достаточно подробный анализ, критический разбор поставленных вопросов и т.п., материал изложен последовательно, сделаны соответствующие, но не всегда точные выводы. Во время защиты студент показывает знания вопросов темы, оперирует материалами, использованными в работе, отвечает на поставленные вопросы без особых затруднений.
удовлетворительно (3)	Курсовая работа носит исследовательский характер, содержит теоретический материал, но имеет поверхностный анализ и недостаточный критический разбор, иногда просматривается непоследовательность изложения материала, представленные выводы не всегда обоснованы. Во время защиты студент проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не всегда исчерпывающе аргументирует ответы на заданные вопросы.
неудовлетворительно (2)	Работа не отвечает основным требованиям, предъявляемым к курсовым работам, не предоставлена, выпускник не явился на защиту или в ходе неё показал полное отсутствие владения материалом.

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)