

**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. Скляр

«20» 04 2023г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ»

По направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа

Магистерская программа: «Управление и организация социальной работы»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление персоналом в социальной работе» по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа. – 26 с.

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

СОСТАВИТЕЛЬ:

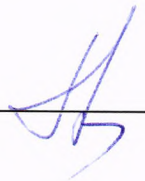
кандидат психологических наук, доцент Звонок А.С.

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.

Структура и содержание учебной дисциплины

1. Цели и задачи учебной дисциплины

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

Задачами дисциплины являются:

изучение современных концепций управления персоналом и типологий корпоративной культуры;

формирование системного представления об управлении персоналом и корпоративной культуре;

знакомство с методами диагностики и коррекции системы управления;

освоение навыков исследования и формирования управленческой культуры;

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

изучение закономерностей воздействия деловых культур на международные экономические отношения;

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

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

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

2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

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

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

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

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

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Знать: основы командной работы, закономерности и механизмы коллективного взаимодействия, основы организации командной работы; Уметь: делегировать полномочия в командной работе, организовывать работы коллектива социального учреждения; Владеть: управления коллективом, навыками подбора персонала для командной работы в социальной сфере;
ОПК-4 Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы	ОПК-4.1. Разрабатывает элементы профессионального инструментария в сфере социальной работы ОПК-4.2. Применяет существующие и внедряет инновационные методы и приемы профессиональной деятельности в сфере социальной работы. ОПК-4.3. Использует методы оценки и контроля в профессиональной деятельности в сфере социальной работы ОПК-4.4. Корректирует применение конкретных методов и приемов социальной работы в своей профессиональной деятельности	Знать: основные направления управления социальной политикой, социальной помощью, социальной поддержкой и социальной защитой населения; основные управленческие проблемы системы социальной работы, ресурсы и направления деятельности по их решению; модели и перспективы развития управления социальной работой. Уметь: использовать знания и навыки в области теории и практики управления в сфере социальной работы; принимать управленческие решения по организации труда в учреждениях социального обслуживания и социальной защиты населения; разрабатывать стратегии и технологии их реализации в социальных программах. Владеть: навыками выявления, критического анализа и аргументированного обсуждения возникающих в профессиональной деятельности научных проблем; принципами системного подхода к анализу проблемных ситуаций;
ПК-2 Способен к планирова-	ПК-2.1. Планирует деятельность с учетом современных	Знать: основные функции управления социальными про-

нию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	технологий и новаций на предприятиях социальной сферы ПК-2.2. Организует, координирует и контролирует деятельность по разработке и реализации планов в социальной сфере	цессами, прогнозированием и планированием в системе управления социальной сферы; управленческие технологии и инновации в административно-управленческой деятельности, направления формирования и использования интеллектуального капитала организации; Уметь: применять комплекс функциональных умений в сфере управления персоналом в социальной работе и в социальном управлении. Владеть: навыками оперативного контроля деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан; навыками разработки и реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности сотрудников и подразделений организации
---	--	---

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

4.2. Содержание разделов учебной дисциплины

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

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

Тема 3. Технологии управление карьерой персонала. Понятие деловой карьеры. Вертикальные и горизонтальные перемещения. Типовые модели карьеры. Проблемы развития карьеры. Управление карьерой: основные процедуры. Планирование карьеры. Условия реализации плана развития карьеры. Особенности управления карьерой работников.

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

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

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

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

Тема 8. Диагностика, формирование и развитие (оптимизация) управления персоналом в государственных, муниципальных и коммерческих организациях. Понятие процесса диагностики организационной культуры. Трудности в изучении культур-

ных феноменов. Методы качественных и количественных исследований. Разработка диагностического комплекса. Этапы проведения исследования. Представление результатов.

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

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

4.3. Лекции

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

4.4. Практические / семинарские занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1	Понятие, структура и виды управления персоналом и организационной/ корпоративной культуры.	2	-	1
2	Менталитет в организационной культуре. Исследования Г. Холфштеде.	2	-	1
3	Управление персоналом: развитие, мотивация. Понятие деловой карьеры.	3	-	1
4	Социально-психологические аспекты корпоративной культуры и технологии управления персоналом организаций.	3	-	1
5	Корпоративная и деловая культура и конфликты в организациях. Понятие конфликта.	3	-	1
6	Влияние организационной культуры на эффективность государственных, муниципальных и коммерческих организаций. Взаимодействие культур внутри организации.	3	-	1
6	Взаимосвязь культуры и организационной стратегии. Организационная культура как фактор эффективности деятельности	2	-	-
7	Диагностика, формирование и развитие (оптимизация) корпоративной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях. Понятие процесса диагностики организационной культуры.	3	-	-
8	Принципы формирования корпоративной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях.	3	-	1
9	Основные этапы изменений организационной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях.	3	-	1
9	Принципы формирования корпоративной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях.	3	-	2
10	Основные этапы изменений организационной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях.	3	-	2
Итого:		33	-	12

4.5. Лабораторные работы

Не предусмотрены учебным планом.

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид самостоятельной работы	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1	Понятие, структура и виды управления персоналом и организационной/ корпоративной культуры.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	12	-	16
2	Менталитет в организационной культуре. Исследования Г. Холфштеде.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	13	-	16
3	Управление персоналом: развитие, мотивация. Понятие деловой карьеры.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	13	-	16
4	Социально-психологические аспекты корпоративной культуры и технологии управления персоналом организаций.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	13	-	16
5	Корпоративная и деловая культура и конфликты в организациях. Понятие конфликта.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	12	-	16
6	Влияние организационной культуры на эффективность государственных, муниципальных и коммерческих организаций. Взаимодействие культур внутри организации.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	13	-	16
7	Взаимосвязь культуры и организационной стратегии. Организационная культура как фактор эффективности деятельности	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	13	-	16
8	Диагностика, формирование и развитие (оптимизация) корпоративной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях. Понятие процесса диагностики организационной культуры.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	12	-	16
9	Принципы формирования корпоративной культуры в	Подготовка к семинарским занятиям, к	12	-	16

	государственных, муниципальных и коммерческих организациях.	текущему и промежуточному контролю			
10.	Основные этапы изменений организационной культуры в государственных, муниципальных и коммерческих организациях.	Подготовка к семинарским занятиям, к текущему и промежуточному контролю	12		16
Итого:			125	-	160

4.7. Курсовые работы

Учебным планом не предусмотрены.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Комаров, Е. И. Управление эффективностью социальных учреждений : учебно-практическое пособие / Е. И. Комаров, Н. Н. Стрельникова, И. В. Малофеев. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2022. - 300 с. - ISBN 978-5-394-04865-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084845>. – Режим доступа: по подписке.

2. Культура организации: проблемы формирования и управления [Электронный ресурс] / А. Н. Асаул, М. А. Асаул, П.Ю. Ерофеев, М.П. Ерофеев. – Санкт-Петербург. : Гуманистика, 2006. – 195 с. : ил., URL: <https://znanium.ru/read?id=355699>

3. Маслова В. М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 506 с. – Серия : Бакалавр. Академический курс). <https://znanium.ru/read?id=432114>

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

б) дополнительная литература:

1. Дацко В. Н. Теория организации: учебное пособие / В. Н. Дацко ; Российская международная академия туризма. – Москва : Российская международная академия туризма, 2013. – 96 с. URL : <https://znanium.ru/read?id=442801>

2. Денисон Д. Изменение корпоративной культуры в организациях / Д. Денисон ; пер. с англ. Е. Колотвиной. – Санкт-Петербург : Питер, 2013. – 190 с. URL : <https://znanium.ru/read?id=368886>

3. Организационная культура: Учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.]; под ред. В. Г. Смирновой. М.: Юрайт, 2018. – 306 с.

4. Корпоративная культура: проблемы и тенденции развития в мире и в России / Ин-т соц.-полит. исслед. РАН. М. : Наука, 2011. – 507 с. URL <https://znanium.ru/read?id=393202>

5. Макеев, В. А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации / В. А. Макеев. – Москва : ЛИБРОКОМ, 2011. – 243 с. URL : <https://znanium.ru/catalog/document?id=259125>

в) интернет-ресурсы:

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации – <https://www.minobrnauki.gov.ru/>

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

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

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

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

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

Электронные библиотечные системы и ресурсы

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

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

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

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

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

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

Программное обеспечение:

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

8. Оценочные средства по дисциплине

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

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

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

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

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

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

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

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	УК- 3 Способен организовывать и руководить ра-	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с уче-	Знать: основы командной работы, закономерности и механизмы	Тема 1-10	доклад, сообщение, тестовые задания,

	ботой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	том интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	коллективного взаимодействия, основы организации командной работы. Уметь: делегировать полномочия в командной работе, организовывать работы коллектива социального учреждения. Владеть: навыками управления коллективом, навыками подбора персонала для командной работы в социальной сфере.		реферат
2	ОПК-4 Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы	ОПК-4.1. Разрабатывает элементы профессионального инструментария в сфере социальной работы ОПК-4.2. Применяет существующие и внедряет инновационные методы и приемы профессиональной деятельности в сфере социальной работы. ОПК-4.3. Использует методы оценки и контроля в профессиональной деятельности в сфере социальной работы ОПК-4.4. Корректирует применение конкретных методов и приемов	Знать: основные направления управления социальной политикой, социальной помощью, социальной поддержкой и социальной защитой населения; основные управленческие проблемы системы социальной работы, ресурсы и направления деятельности по их решению; модели и перспективы развития управления социальной работой. Уметь: использовать знания и навыки в области теории и практики управления в сфере социальной работы; принимать	Тема 1-10	доклад, сообщение, тестовые задания, реферат

		социальной работы в своей профессиональной деятельности	управленческие решения по организации труда в учреждениях социального обслуживания и социальной защиты разрабатывать стратегии и технологии их реализации в социальных программах; использовать ресурсы государства, бизнеса и общественных организаций для решения проблем социального благополучия. Владеть: навыками выявления, критического анализа и аргументированного обсуждения возникающих в профессиональной деятельности научных проблем; принципами системного подхода к анализу проблемных ситуаций.		
3.	ПК-2 Способен к планированию и организации деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	ПК-2.1. Планирует деятельность с учетом современных технологий и новаций на предприятиях социальной сферы ПК-2.2. Организует, координирует и контролирует деятельность по разра-	Знать: закономерности и механизмы возникновения и протекания конфликтов в социальной работе, особенности каждой фазы конфликта в социальной сфере и методы управления данными конфликтами.	Тема 1-10	доклад, сообщение, тестовые задания, реферат

		ботке и реализации планов в социальной сфере	Уметь: применять разные методики и технологии управления конфликтами в социальной работе в зависимости от типа конфликта и фазы его разворачивания. Владеть: навыками диагностики конфликтности и напряженности в сфере социального обеспечения и социальной работы, владеть навыками снятия конфликтности, предупреждения конфликтов, навыками анализа деструктивных последствий конфликтов, а также конструктивных влияний конфликтных ситуаций в социальной сфере.		
--	--	--	---	--	--

Типовые тестовые задания (пороговый уровень)

1. Управление – это:

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

2. Назовите основных представителей, родоначальников школ социального управления:

- а) М. Вебер, Т. Парсонс, Э. Дюркгейм, П. Сорокин.
- б) Р. Линтон, Дж. Мид, Р. Мертон, И. Гофман.
- в) Ф.У. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо.
- г). Э. Гидденс, П. Сорокин, З. Фрейд.

3. Кто автор этих слов: «Управление – это искусство знать точно, что предстоит сделать и как это сделать самым дешевым и наилучшим способом»?

- а) Ч. Бебидж;
- б) М. Вебер;
- в) Ф. Тейлор.

4. Планирование – это:

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

5. Сформулируйте задачи планирования:

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

6. По форме планирование бывает:

- а) тактическое;
- б) конкретное;
- в) перспективное.

7. Необходимость планирования заключается в определении:

- а) конечных и промежуточных целей;
- б) задач, решение которых необходимо для достижения целей;
- в) средств и способов решения задач;
- г) правильного ответа нет.

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

- а) перспективное;
- б) среднесрочное;
- в) оперативное.

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

- а) перспективное;
- б) среднесрочное;
- в) оперативное.

10. Организация – это:

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

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

- а) планирования;
- б) организации;
- в) контроля.

12. Выберите основные принципы организации менеджмента:

- а) непрерывность;
- б) ритмичность;
- в) надежность;
- г) все ответы верны.

13. Функции административно-оперативного управления:

- а) определение структуры предприятий;
- б) периодическое или непрерывное сравнение;
- в) установление ответственности.

14. Регулирование – это:

- а) управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;
- б) процесс выработки корректируемых мер и реализации принятых технологий;
- в) функция менеджмента.

15. Принципы регулирования:

- а) рациональность;
- б) ритмичность;
- в) надежность;
- г) достоверность.

16. Задача регулирования:

- а) обновление планируемых заданий;
- б) обеспечение своевременного эффективного достижения организацией своих целей;
- в) корректировка результатов деятельности.

17. Виды регулирования:

- а) реактивное;
- б) операционное;
- в) упреждающее.

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

- а) реактивное;
- б) операционное;
- в) упреждающее.

19. Назовите этапы регулирования:

- а) информационная подготовка для принятия решений;
- б) разработка и принятие решений;
- в) определение структуры предприятия.

20. Дайте правильное определение функции координации:

- а) управленческая деятельность, обеспечивающая согласованность работы рабочих подразделений;

- б) управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления;
- в) это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспособляется для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

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

(базовый уровень)

1. История управленческой мысли. Основные школы управления.
2. Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания.
3. Социальное управление: понятие, сущность и содержание.
4. Система социального управления. Управленческая деятельность: функции, принципы, закономерности.
5. Управление социальной работой как одно из направлений социального управления.
6. Теория ожиданий и справедливости в управлении персоналом.
7. Этические ценности в управлении персоналом в сфере социальной работы.
8. Мотивация и стимулирование деятельности персонала.
9. Современные методы мотивации персонала. Особенности применения в сфере социальной работы.
10. Управленческий менталитет.
11. Репутация и создание имиджа.
12. Инструментарий имиджологии и его использование в практике управления.
13. Управление имиджем социального работника.
14. Социальные технологии оптимизации управления персоналом в области социальной работы.
15. Социальные технологии предотвращения и разрешения конфликтов персонала в социальной работе.

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

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

	альным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Перечень вопросов для подготовки рефератов

(высокий уровень)

1. Понятие управления в социальной работе. Содержание и сущность, объект и субъект управления в социальной работе.
2. Уровни управления в социальной работе.
3. Специфика управленческой деятельности в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
4. Анализ современных тенденций и перспектив управления в социальной работе.
5. Инновации в управлении социальной работой.
6. Социальная организация как объект управления.
7. Организации, учреждения и службы социальной работы как объект управления.
8. Понятие стратегии. Разработка стратегии учреждений социальной защиты.
9. Стратегия в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
10. Целеполагание в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы
11. Планирование в организациях социальной работы.
12. Программно-целевое планирование. Проектная деятельность.
13. Контроль в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы
14. Оценка уровня развития социальной организации.
15. Социальный аудит.
16. Ресурсы социальной организации.
17. Оценка эффективности социальной работы.
18. Стили руководства в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
19. Планирование работы с персоналом в области социальной работы.
20. Контроль работы персонала. Методы управления: сущность, классификация. Социальные методы управления.
21. Технологии профессионального продвижения. Развитие креативного потенциала работников
22. Управление информацией в социальной работе.
23. «Управленческая информация»: понятие, виды, источники информации, движение информации.
24. Управленческие коммуникации в социальной работе. Организация деловых бесед, совещаний.
25. Делегирование полномочий в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
26. Социальные процессы и механизм разработки организационно-управленческих решений в социальной работе.
27. Оценка эффективности управленческих решений в социальной работе.
28. Информационная поддержка управленческих решений.
29. Информационное обеспечение управленческих решений в социальной работе.
30. Государственно-правовые основы управления социальной работой в современном обществе.
31. Нормативно-законодательные основы управления в социальной работе.
32. Уровень развития социальной работы как показатель развития общества и гос-

ударства.

33. Нормативное правовое регулирование управления в социальной работе.
34. Уровни управления социальной работой, разновидности органов и структур управления.
35. Полномочия федеральных, региональных органов исполнительной власти в системе социальной защиты населения.
36. Социальные стандарты и нормативы как средства оценки эффективности социального управления.
37. Имидж и лидерство в управлении социальными системами.
38. Авторитет руководителя. Понятие о стилях управления.
39. «Одномерные» стили управления. «Многомерные» стили управления.
40. Свойства личности работника и их учет со стороны руководителя в социальной сфере.
41. Руководство трудовым коллективом в учреждениях социальной защиты.
42. Роль руководителя организации в формировании благоприятного психологического климата. Морально-психологический климат в трудовом коллективе.
43. Роль коммуникаций в социальном механизме управления.
44. Управление временем и рабочей нагрузкой в практике руководителя.
45. Управленческая информация. Управленческие решения в практике социальной работы.
46. Культура управленческой деятельности. Социальное управление конфликтными ситуациями.
47. Социальный контроль и эффективность управления.
48. Критерии и показатели эффективности управления.
49. Теоретическая модель эффективности социального управления.
50. Эффективность управления в социальной работе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»

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

Оценочные средства для промежуточной аттестации (4 семестр, экзамен)

1. Нормативно-законодательные основы управления в социальной работе.
2. Уровень развития социальной работы как показатель развития общества и государства.
3. Нормативное правовое регулирование управления в социальной работе.
4. Уровни управления социальной работой, разновидности органов и структур управления.
5. Полномочия федеральных, региональных органов исполнительной власти в системе социальной защиты населения.
6. Социальные стандарты и нормативы как средства оценки эффективности социального управления.

7. Имидж и лидерство в управлении социальными системами.
8. Авторитет руководителя. Понятие о стилях управления в сфере социальной работы.
9. Свойства личности работника и их учет со стороны руководителя в социальной работе.
10. Руководство трудовым коллективом в учреждениях социальной защиты.
11. Роль руководителя организации в формировании благоприятного психологического климата. Морально-психологический климат в трудовом коллективе.
12. Роль коммуникаций в социальном механизме управления.
13. Управление временем и рабочей нагрузкой в практике руководителя.
14. Управленческая информация. Управленческие решения в практике социальной работы.
15. Культура управленческой деятельности. Социальное управление конфликтными ситуациями.
16. Социальный контроль и эффективность управления.
17. Критерии и показатели эффективности управления.
18. Теоретическая модель эффективности социального управления.
19. Инновации в управлении социальной работой.
20. Социальная организация как объект управления.
21. Организации, учреждения и службы социальной работы как объект управления.
22. Понятие стратегии. Разработка стратегии.
23. Стратегия в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
24. Целеполагание в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
25. Планирование в организациях социальной работы.
26. Программно-целевое планирование. Проектная деятельность в социальной работе.
27. Контроль в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
28. Социальный аудит.
29. Ресурсы социальной организации.
30. Оценка эффективности социальной работы.
31. Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания.
32. Социальное управление: понятие, сущность и содержание.
33. Система социального управления. Управленческая деятельность: функции, принципы, закономерности.
34. Кадровая политика организации и её основные виды.
35. Маркетинг персонала, как функция системы управления персоналом организации: содержание и основные задачи.
36. Планирование персонала в организациях социальной защиты.
37. Трудовая адаптация персонала в области социальной работы.
38. Факторы трудовой адаптации персонала в организациях социальной защиты.
39. Развитие персонала разных уровней в области социальной работы.
40. Построение самообучающейся организации в сфере социальной защиты населения.

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

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
------------------------------------	---------------------

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

Лист изменений и дополнений

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