

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленский государственный университет»

Кафедра социальной работы

«Утверждаю»
И.о. проректора по учебной работе
_____ Ю.А. Устименко
«21» сентября 2017 г.

**Рабочая программа дисциплины
Б1.В.ОД.2 «Управление в социальной работе»**

Направление подготовки: 39.03.02 Социальная работа
Профиль: Социальная работа в государственных и негосударственных организациях
Форма обучения – заочная
Курс – 3
Семестр – 6
Всего зачетных единиц – 4, часов – 144
Лекции – 8 час.
Практические занятия – 10 час.
Самостоятельная работа – 126 час.
Форма отчетности: экзамен – 6 семестр

Программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки
39.03.02 «Социальная работа»

Программу разработал:
старший преподаватель Н.А. Максун

Одобрена на заседании кафедры социальной работы
«14» сентября 2017 г., протокол № 1

Смоленск
2017

Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Б1.В.ОД.2 «Управление в социальной работе» относится к вариативной части обязательных дисциплин ОП по направлению подготовки 39.03.02 «Социальная работа».

Содержание дисциплины имеет логические и содержательно-методические взаимосвязи с другими дисциплинами рабочего учебного плана ОП бакалавриата по направлению «Социальная работа».

К таким дисциплинам относятся: «Теория социальной работы», «Технология социальной работы», «Психология управления в социальной работе», «Правовое обеспечение социальной работы».

Для успешного формирования компетенций в области управления в социальной работе студент должен владеть знаниями, умениями и навыками в области социологии, правоведения, психологии, теории и технологии социальной работы.

Дисциплина «Теория социальной работы» формирует у обучающихся способность учитывать поведение различных национально-этнических, половозрастных и социально-классовых групп, инфраструктуру обеспечения социального благополучия граждан, способность к проведению оценки обстоятельств, ухудшающих условия жизнедеятельности граждан разработки индивидуальных программ преодоления трудной жизненной ситуации, а также способность представлять результаты практической деятельности в форме отчётов.

Дисциплина «Технология социальной работы» формирует у обучающихся способность к выбору, разработке и эффективной реализации социальных технологий и технологий социальной работы, направленных на обеспечение прав человека в сфере социальной защиты.

Дисциплина «Психология управления в социальной работе» формирует у обучающихся способности работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия и способность к постановке и обоснованию цели в процессе реализации профессиональной деятельности и выбору путей её достижения.

Дисциплина «Правовое обеспечение социальной работы» формирует у обучающихся способность к правовому регулированию социальной защиты граждан и использованию законодательных и других нормативных правовых актов для предоставления мер социальной помощи и социального обеспечения.

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Целью освоения дисциплины «Управление в социальной работе» является формирование у студента знания о том, как реализуются основные функции управления и генерируются связующие процессы управления в таком специфическом виде деятельности как социальная работа, а также знания о социальном управлении как виде управленческой деятельности.

Дисциплина «Управление в социальной работе» должна сформировать у обучающихся следующие компетенции:

- ОПК-2 – способность к постановке и обоснованию цели в процессе реализации профессиональной деятельности и выбору путей её достижения;

- ОПК-7 – способность обеспечивать высокий уровень социальной культуры профессиональной деятельности и соблюдать профессионально-этические требования в процессе её осуществления;

- ПК-5 – способность к использованию законодательных и других нормативных правовых актов федерального и регионального уровней для предоставления социальных услуг, социального обеспечения, мер социальной помощи и к правовому регулированию социальной защиты граждан.

В результате освоения дисциплины студент должен

Знать: методы социального управления для группы и на уровне социальной организации, социальной ответственности и этических нормативов социальной работы, позволяющие обеспечивать высокий уровень социальной культуры профессиональной деятельности и соблюдать профессионально-этические требования в процессе её осуществления; меры социальной поддержки, социальной помощи и перечень социальных услуг, предусмотренных законодательными и другими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней, а также порядка, правил и регламентов их оказания и предоставления.

Уметь: разрабатывать индивидуальные программы социальной помощи и социальной реабилитации всех типов и планы преодоления трудной жизненной ситуации клиентов, умение организовать реализацию этих программ.

Владеть: навыками создавать благоприятные условия жизни людей, формировать и развивать социальные качества людей.

2. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины	Содержание темы
1	2	3
Раздел I. Основы менеджмента		
Тема № 1	Научные подходы к управлению.	Современное состояние науки управления. Процессный подход к управлению. Системный подход к управлению. Ситуационный подход к управлению.
Тема № 2	Планирование как функция управления.	Сущность функции планирования. Этапы стратегического планирования. Программно-целевое управление.
Тема № 3	Организация как функция управления.	Понятие организационной деятельности. Нормы управляемости. Взаимоотношения полномочий. Построение организации.
Тема № 4	Мотивация как функция управления.	Основные понятия мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Формы признания и оценки результатов труда. Аттестация персонала.
Тема № 5	Контроль как функция управления.	Понятие и виды управленческого контроля. Этапы процесса контроля. Контроль в социальной работе.
1	2	3
Тема № 6	Связующие процессы управления.	Требования и подходы к управленческим решениям. Особенности принятия решения в социальной работе с клиентом. Межличностные и организационные коммуникации. Коммуникации в социальной работе.
Тема № 7	Лидерство, власть, влияние.	Группы и значение неформальных организаций. Формы власти и влияния.
Тема № 8	Личность и авторитет руководителя.	Направления изучения образа руководителя. Поведенческое направление. Ситуационное

		направление
Раздел II. Социальный менеджмент		
Тема № 9	Организация как социальная система.	Понятие и значение организации. Характеристики организаций. Внутренняя среда организации. Внешняя среда организации.
Тема № 10	Сущность и содержание социального менеджмента.	Понятие социального менеджмента. Основные принципы, задачи и функции социального менеджмента. Методы социального менеджмента. Особенности социального управления XXI века.
Тема № 11	Целеполагание в социальном менеджменте.	Цели и целеполагание в социальном менеджменте. Методы определения и согласования социальных целей. Стратегические цели в социальном менеджменте. Комплексные целевые социальные программы и проекты.
Тема № 12	Социальное управление как вид управленческой деятельности в обществе.	Функции социального управления. Система конкретных функций социального управления. Общие принципы социального управления. Организационно-технологические принципы социального управления. Частные принципы социального управления.
Тема № 13	Управление персоналом.	Система управления персоналом. Особенности управления персоналом в США и Японии. Российский опыт работы с кадрами. Факторы риска в социальном управлении.
Тема № 14	Управление социальными процессами.	Управление доходами населения. Управление процессами занятости. Защита от безработицы. Проблемы демографии и миграции и пути их решения. Социальное партнёрство.

4. Тематический план

Тема	Количество часов			
	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего
Раздел I. Основы менеджмента				
Тема № 1. Научные подходы к управлению.		1	8	9
Тема № 2. Планирование как функция управления.	1		8	9
Тема № 3. Организация как функция управления.	1		8	9
Тема № 4. Мотивация как функция управления.	1		8	9
Тема № 5. Контроль как функция управления.	1		8	9
Тема № 6. Связующие процессы управления.		1	8	9
Тема № 7. Лидерство, власть, влияние.		1	8	9
Тема № 8. Личность и авторитет руководителя.		1	8	9
Раздел II. Социальный менеджмент				

Тема № 9. Организация как социальная система.		1	8	9
Тема № 10. Сущность и содержание социального менеджмента.	1	1	9	11
Тема № 11. Целеполагание в социальном менеджменте.		1	9	10
Тема № 12. Социальное управление как вид управленческой деятельности.	1	1	9	11
Тема № 13. Управление персоналом.	1	1	9	11
Тема № 14. Управление социальными процессами.	1	1	9	11
Подготовка к экзамену			9	9
ИТОГО	8	10	126	144

5. Виды учебной деятельности

Лекции.

Лекция № 1. (1 час)

Тема: «Планирование как функция управления.»

Сущность функции планирования. Социальное планирование. Стратегическое планирование. Миссия организации. Ценностные ориентации. Цели организаций социальной защиты. Анализ внешней среды организации. Обследование сильных и слабых сторон организации. Анализ и выбор стратегических альтернатив. Управление по целям. Оценка стратегического плана. Программно-целевое управление в социальной работе.

Лекция № 2. (1 час)

Тема: «Организация как функция управления.»

Организационная деятельность. Принципы построения организационных структур. Нормы управляемости. Теория связей «руководитель-подчиненный». Взаимоотношения полномочий. Централизация и децентрализация. Линейные полномочия. Аппаратные полномочия. Принцип единоначалия. Проектирование организации. Типы организационных структур.

Лекция № 3. (1 час)

Тема: «Мотивация как функция управления.»

Содержательные и процессуальные теории мотивации. Первичные и вторичные потребности человека. Теория потребностей Маслоу. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Теория потребностей Д. Макклелланда. Теория ERG Альдерфера. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости или равенства С.Адамса. Теория партисипативного управления. Теория постановки целей. Признание. Оценка труда. Оценка персонала. Аттестация персонала.

Лекция № 4. (1 час)

Тема: «Контроль как функция управления.»

Понятие управленческого контроля. Виды управленческого контроля. Этапы процесса контроля. Контроль в социальной работе.

Лекция № 5. (1 час)

Тема: «Сущность и содержание социального менеджмента.»

Понятие социального менеджмента. Понятие социального управления. Задачи и функции социального менеджмента. Законы социального управления. Социальная доктрина. Корпоративизм. Принципы социального управления. Методы социального менеджмента. Методы социального управления для отдельного работника. Социализация индивида. Методы социального управления для группы. Методы социального управления на уровне

социальной организации. Социальная ответственность и этические нормативы. Особенности социального управления XXI века.

Лекция № 6. (1 час)

Тема: «Социальное управление как вид управленческой деятельности в обществе.»

Функции социального управления. Создание благоприятных условий жизни людей и последовательное улучшение, совершенствование этих условий. Общие принципы социального управления. Организационно-технологические принципы. Частные принципы социального управления. Принципы социального партнёрства. Принципы организации и действия государственной службы. Формирование и развитие социальных качеств. Формирование, функционирование и развитие социальных систем как целостных образований (социальных общностей, организаций).

Лекция № 7. (1 час)

Тема: «Управление персоналом.»

Система управления персоналом. Концепция человеческих ресурсов. Кадровая политика. Кадровая работа. Кадровый потенциал. Планирование и управление карьерой. Особенности управления персоналом в США и Японии. Российский опыт работы с кадрами. Метод "мозговой атаки". Социальные эксперименты. Метод "дикие гуси". Типы руководителей по восприятию риска и поведению в ситуации риска.

Лекция № 8. (1 час)

Тема: «Управление социальными процессами.»

Управление доходами населения. Управление процессами занятости. Защита от безработицы. Проблемы демографии и миграции и пути их решения. Социальное партнёрство.

Практические занятия.

Практическое занятие № 1. (1 час)

Тема: «Научные подходы к управлению.»

Вопросы:

1. Школа научного управления. Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Ф. и Д. Гилбрет.
2. Классическая или административная школа. Анри Файоль
3. Школа «человеческих отношений». Э. Мэйо, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор.
4. «Эмпирическая» школа управления. П. Друкер, Р. Дэвис, Л. Ньюмен, Д. Миллер.
5. Школа «социальных систем». Д. Марч, Г. Саймон, А. Этциони.
6. «Новая» школа. Р. Акофф, Л. Берталанди, С. Вир, Р. Калман, Клейн, Р. Люс.
7. Менеджмент человеческих ресурсов. Р. Е. Майлз.
8. Менеджмент XXI века. Обзор трудов П. Друкера.

Задание для самостоятельной работы: студенты самостоятельно изучают материал темы и готовятся к выступлению по любому из вопросов. Преподавателем по каждому вопросу назначается студент, выполняющий контрольное задание. Материалы по теме контрольного занятия студенты ищут самостоятельно. На занятии эти студенты выступают с презентацией своего задания. Остальные студенты участвуют в анализе презентованных заданий. Выступления на занятии происходят по инициативе студентов или преподавателя. Оцениваются все устные выступления (ответы) студентов баллами за активность и знания.

Практическое занятие № 2. (1 час)

Тема: «Связующие процессы в управлении.»

Вопросы:

1. Элементы эффективного принятия решений (по П. Друкеру).
2. Управленческие коммуникации (по П. Друкеру).
3. Действия на основе решений (по П. Друкеру).

4. Проверка решений по их результатам.
5. Информация, необходимая менеджеру для работы (по П. Друкеру).
6. Виды коммуникаций как социальной технологии в управлении.
7. Межличностные и организационные коммуникации.
8. Коммуникации в социальной работе.

Задание для самостоятельной работы: студенты самостоятельно изучают материал темы и готовятся к выступлению по любому из вопросов. Преподавателем по каждому вопросу назначается студент, выполняющий контрольное задание. Материалы по теме контрольного задания студенты ищут самостоятельно. На занятии эти студенты выступают с презентацией своего задания. Остальные студенты участвуют в анализе презентованных заданий. Выступления на занятии происходят по инициативе студентов или преподавателя. Оцениваются все устные выступления (ответы) студентов баллами за активность и знания.

Практическое занятие № 3. (1 час)

Тема: «Лидерство, власть, влияние.»

Вопросы:

1. Крис Арджирис. Теория действий. Теория незрелости.
2. Классификация основ власти Френча и Рэйвена.
3. Ицхак Адизес: Роль лидера. Качества лидера.
4. Питер Друкер: Дух свершений и лидерство.
5. Теория Врума – Йеттона – Яго.
6. Ковариационная модель Келли.
7. Теория атрибуции Конгера и Канунго.
8. Лидеры – женщины.
9. Альфа-лидерство (Дилтс Роберт, Диринг Энн, Рассел Джулиан)

Задание для самостоятельной работы: студенты самостоятельно изучают материал темы и готовятся к выступлению по любому из вопросов. Преподавателем по каждому вопросу назначается студент, выполняющий контрольное задание. Материалы по теме контрольного задания студенты ищут самостоятельно. На занятии эти студенты выступают с презентацией своего задания. Остальные студенты участвуют в анализе презентованных заданий. Выступления на занятии происходят по инициативе студентов или преподавателя. Оцениваются все устные выступления (ответы) студентов баллами за активность и знания.

Практическое занятие № 4. (1 час)

Тема: «Личность и авторитет руководителя.»

Вопросы:

1. Теория стилей Р. Лайкерта.
2. Ицхак Адизес. Стили менеджмента.
3. Питер Друкер: Управление собой.
4. Питер Друкер: Управление боссом.

Задание для самостоятельной работы: студенты самостоятельно изучают материал темы и готовятся к выступлению по любому из вопросов. Преподавателем по каждому вопросу назначается студент, выполняющий контрольное задание. Материалы по теме контрольного задания студенты ищут самостоятельно. На занятии эти студенты выступают с презентацией своего задания. Остальные студенты участвуют в анализе презентованных заданий. Выступления на занятии происходят по инициативе студентов или преподавателя. Оцениваются все устные выступления (ответы) студентов баллами за активность и знания.

Практическое занятие № 5. (1 час)

Тема: «Организация как социальная система.»

Вопросы:

1. *Понятие и значение организации.*
2. *Организация как система.*
3. *Характеристики организации.*
4. *Внутренняя среда организации. Социотехническая система.*
5. *Внешняя среда организации. Внешние факторы прямого и косвенного воздействия.*
6. *Процессы жизнедеятельности организаций социальной сферы.*
7. *Социальная служба – основной вид организации социальной защиты населения.*

Задание для самостоятельной работы: студенты самостоятельно изучают материал темы и готовятся к выступлению по любому из вопросов. Преподавателем по каждому вопросу назначается студент, выполняющий контрольное задание. Материалы по теме контрольного задания студенты ищут самостоятельно. На занятии эти студенты выступают с презентацией своего задания. Остальные студенты участвуют в анализе презентованных заданий. Выступления на занятии происходят по инициативе студентов или преподавателя. Оцениваются все устные выступления (ответы) студентов баллами за активность и знания.

Практическое занятие № 6. (1 час)

Тема: «Сущность и содержание социального менеджмента.»

Вопросы:

1. *Понятие социального управления и социального менеджмента. Понятие социального менеджмента.*
2. *Задачи и функции социального менеджмента.*
3. *Законы социального управления. Социальная доктрина. Корпоративизм.*
4. *Принципы социального управления.*
5. *Методы социального менеджмента.*
6. *Социальная ответственность и этические нормативы.*
7. *Особенности социального управления XXI века.*

Задание для самостоятельной работы: студенты самостоятельно изучают материал темы и готовятся к выступлению по любому из вопросов. Преподавателем по каждому вопросу назначается студент, выполняющий контрольное задание. Материалы по теме контрольного задания студенты ищут самостоятельно. На занятии эти студенты выступают с презентацией своего задания. Остальные студенты участвуют в анализе презентованных заданий. Выступления на занятии происходят по инициативе студентов или преподавателя. Оцениваются все устные выступления (ответы) студентов баллами за активность и знания.

Практическое занятие № 7. (1 час)

Тема: «Целеполагание в социальном менеджменте.»

Вопросы:

1. *Цели и целеполагание в социальном менеджменте.*
2. *Методы определения и согласования социальных целей.*
3. *Стратегические цели в социальном менеджменте.*
4. *Комплексные целевые социальные программы и проекты.*

Задание для самостоятельной работы: студенты самостоятельно изучают материал темы и готовятся к выступлению по любому из вопросов. Преподавателем по каждому вопросу назначается студент, выполняющий контрольное задание. Материалы по теме контрольного задания студенты ищут самостоятельно. На занятии эти студенты выступают с презентацией своего задания. Остальные студенты участвуют в анализе презентованных заданий. Выступления на занятии происходят по инициативе студентов

или преподавателя. Оцениваются все устные выступления (ответы) студентов баллами за активность и знания.

Практическое занятие № 8. (1 час)

Тема: «Социальное управление как вид управленческой деятельности в обществе.»

Вопросы:

1. *Функции социального управления.*
2. *Система конкретных функций социального управления.*
3. *Общие принципы социального управления.*
4. *Организационно-технологические принципы социального управления.*
5. *Частные принципы социального управления.*

Задание для самостоятельной работы: студенты самостоятельно изучают материал темы и готовятся к выступлению по любому из вопросов. Преподавателем по каждому вопросу назначается студент, выполняющий контрольное задание. Материалы по теме контрольного задания студенты ищут самостоятельно. На занятии эти студенты выступают с презентацией своего задания. Остальные студенты участвуют в анализе презентованных заданий. Выступления на занятии происходят по инициативе студентов или преподавателя. Оцениваются все устные выступления (ответы) студентов баллами за активность и знания.

Практическое занятие № 9. (1 час)

Тема: «Управление персоналом.»

Вопросы:

1. *Система управления персоналом.*
2. *Особенности управления персоналом в США.*
3. *Особенности управления персоналом в Японии.*
4. *Российский опыт работы с кадрами.*
5. *Факторы риска в социальном управлении.*
6. *Принятие кадровых решений (по Друкеру).*
7. *Образованный человек (по Друкеру).*

Задание для самостоятельной работы: студенты самостоятельно изучают материал темы и готовятся к выступлению по любому из вопросов. Преподавателем по каждому вопросу назначается студент, выполняющий контрольное задание. Материалы по теме контрольного задания студенты ищут самостоятельно. На занятии эти студенты выступают с презентацией своего задания. Остальные студенты участвуют в анализе презентованных заданий. Выступления на занятии происходят по инициативе студентов или преподавателя. Оцениваются все устные выступления (ответы) студентов баллами за активность и знания.

Практическое занятие № 10. (1 час)

Тема: «Управление социальными процессами.»

Вопросы:

1. *Социальная стратификация.*
2. *Понятие управления социальными процессами.*
3. *Управление доходами населения. Личные доходы населения.*
4. *Прожиточный минимум.*
5. *Оценка бедности.*
6. *Минимальные государственные стандарты заработной платы и пенсии.*
7. *Проблемы формирования среднего класса в России.*

Задание для самостоятельной работы: студенты самостоятельно изучают материал темы и готовятся к выступлению по любому из вопросов. Преподавателем по каждому вопросу назначается студент, выполняющий контрольное задание. Материалы по теме контрольного задания студенты ищут самостоятельно. На занятии эти

студенты выступают с презентацией своего задания. Остальные студенты участвуют в анализе презентованных заданий. Выступления на занятии происходят по инициативе студентов или преподавателя. Оцениваются все устные выступления (ответы) студентов баллами за активность и знания.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной и текущей аттестации
Критерии и показатели оценивания компетенций по дисциплине

Компетенция	Критерии	Показатели (по уровням)
ОПК-2 – способность к постановке и обоснованию цели в процессе реализации профессиональной деятельности и выбору путей её достижения	<i>Знаниевый</i> знание методологии целеполагания, методов определения и согласования социальных целей.	«отлично»: студент в полном объёме владеет знаниями методологии целеполагания, методов определения и согласования социальных целей. Четко идентифицируется профессиональный ракурс проблемы и специфика рассматриваемых явлений. Прослеживается системность знаний. Профессиональное мышление студента имеет оперативный, критичный, творческий характер. «хорошо»: понятийный аппарат методологии целеполагания, методов определения и согласования социальных целей усвоен полностью. Наблюдается осмысление методологических и теоретических. Имеются недочеты в логике и системности изложения знаний или связи их с практикой. «удовлетворительно»: студент ограничивается репродуктивным воспроизведением знаний методологии целеполагания, методов определения и согласования социальных целей. Отсутствует системность знаний. «неудовлетворительно»: слабая ориентация в учебном материале, не владеет основными понятиями методологии целеполагания, методов определения и согласования социальных целей
	<i>Деятельностный</i> умение управлять по целям, применять программно-целевое управление в социальной работе.	«отлично»: студент демонстрирует способность к постановке и обоснованию цели в процессе реализации профессиональной деятельности и выбору путей её достижения, умение управлять по целям, применять программно-целевое управление в социальной работе. Сформирован собственный взгляд, четко идентифицируется профессиональный ракурс проблемы и специфика рассматриваемых явлений. Профессиональное мышление студента оперативный, критичный, творческий характер.

		<p>«хорошо»: студент способен к постановке и обоснованию цели в процессе реализации профессиональной деятельности и выбору путей её достижения. Наблюдается способность переноса знаний в практическую плоскость. Фиксируется способность к междисциплинарному видению проблем. Имеются недочеты в логике и системности применения знаний или связи их с практикой.</p> <p>«удовлетворительно»: студент демонстрирует ограниченную способность к постановке и обоснованию цели в процессе реализации профессиональной деятельности и выбору путей её достижения, затрудняется в интерпретации ситуационных заданий. Нарушены логические связи применения знаний на практике.</p> <p>«неудовлетворительно»: студент демонстрирует отсутствие соответствующих умений и навыков, вырабатываемых в процессе изучения дисциплины.</p>
<p>ОПК-7 – способность обеспечивать высокий уровень социальной культуры профессиональной деятельности и соблюдать профессионально-этические требования в процессе её осуществления</p>	<p><i>Знаниевый</i> знание методов социального управления для группы и на уровне социальной организации; знание социальной ответственности и этических нормативов.</p>	<p>«отлично»: студент показывает безупречное знание методов социального управления для группы и на уровне социальной организации и знание социальной ответственности и этических нормативов социальной работы, позволяющие обеспечивать высокий уровень социальной культуры профессиональной деятельности и соблюдать профессионально-этические требования в процессе её осуществления. Мышление студента имеет оперативный, критичный, творческий характер.</p> <p>«хорошо»: студент полностью усвоил методы социального управления для группы и на уровне социальной организации, приобрёл знания о социальной ответственности и этических нормативах социальной работы. Имеются недочеты в логике и системности изложения знаний.</p> <p>«удовлетворительно»: студент в основном усвоил знания о методах социального управления для группы и на уровне социальной организации и знания о социальной ответственности и этических нормативах, обеспечивающие достаточный уровень социальной культуры профессиональной деятельности.</p>

		Отсутствует системность знаний. «неудовлетворительно»: студент слабо ориентируется в методах социального управления для группы и на уровне социальной организации, не знает основных понятий и категорий социальной ответственности и этических нормативов.
	<i>Деятельностный</i> умение создавать благоприятные условия жизни людей, формировать и развивать социальные качества людей.	«отлично»: у студента, наряду с освещением различных точек зрения по проблеме, сформирован собственный взгляд, четко идентифицируется профессиональный ракурс проблемы и специфика рассматриваемых явлений. Прослеживается системность знаний, умение связать их с примерами в контексте актуальной социальной ситуации и практического опыта. «хорошо»: понятийный аппарат усвоен полностью. Наблюдается осмысление методологических, теоретических, методических подходов; перенос знаний в практическую плоскость. Фиксируется способность к описанию, анализу, объяснению, оценке, установлению причинно-следственных связей, междисциплинарному видению проблем. Имеются недочеты в связи теоретических знаний с практикой. «удовлетворительно»: студент ограничивается репродуктивным воспроизведением знаний при отсутствии собственного мнения по проблеме. Отсутствует системность знаний, нарушены логические связи в их применении на практике. «неудовлетворительно»): студент слабо ориентация в учебном материале, не владеет основными понятиями, демонстрирует отсутствие соответствующих умений и навыков, вырабатываемых в процессе изучения дисциплины.
ПК-5 – способность к использованию законодательных и других нормативных правовых актов федерального и регионального уровней для предоставления социальных услуг,	<i>Знаниевый</i> знание мер социальной поддержки, социальной помощи и перечня социальных услуг, предусмотренных законодательными и другими	«отлично»: студент в полном объеме знает законодательные и нормативные правовые акты федерального и регионального уровней по предоставлению социальных услуг, социального обеспечения, мер социальной помощи. Профессиональное мышление студента носит оперативный, критичный, творческий характер. «хорошо»: студент знает законодательные и нормативные правовые акты федерального

<p>социального обеспечения, мер социальной помощи и к правовому регулированию социальной защиты граждан</p>	<p>нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней, а также порядка, правил и регламентов их оказания и предоставления.</p>	<p>и регионального уровней по предоставлению социальных услуг, социального обеспечения, мер социальной помощи. Фиксируется способность к описанию, анализу, объяснению, оценке, установлению причинно-следственных связей. Имеются недочеты в логике и системности изложения знаний. «удовлетворительно» студент ограничивается репродуктивным воспроизведением знаний при отсутствии собственного мнения. Отсутствует системность знаний, нарушены логические связи в их применении на практике. «неудовлетворительно»: слабая ориентация в учебном материале, не владеет основными понятиями, демонстрирует отсутствие соответствующих знаний, приобретаемых в процессе изучения дисциплины.</p>
	<p><i>Деятельностный</i> умение разрабатывать индивидуальные программы социальной помощи и социальной реабилитации всех типов и планы преодоления трудной жизненной ситуации клиентов, умение организовать реализацию этих программ.</p>	<p>«отлично»: студент создал и ведёт личную базу законодательных и нормативных правовых актов, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в полном объёме. Отслеживает актуальность этих документов. Умеет связать их с примерами в контексте актуальной социальной ситуации и практического опыта. «хорошо»: студент создал и ведёт личную базу основных законодательных и нормативных правовых актов, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. Наблюдается перенос знаний в практическую плоскость. «удовлетворительно»: студент создал личную базу основных законодательных и нормативных правовых актов, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. Ведёт её нерегулярно. Не отслеживается актуальность документов. Нарушены логические связи в применении знаний на практике. «неудовлетворительно»: студент демонстрирует отсутствие соответствующих умений и навыков, вырабатываемых в процессе изучения дисциплины.</p>

Оценочные средств (примеры)

Тест по дисциплине «Управление в социальной работе»

Раздел 1. Основы менеджмента

1. Как осуществляется текущий контроль в организации?

1. Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях;
2. Путем наблюдения за работой работников;
3. + С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;
4. Путем докладов на сборах и совещаниях;
5. Вышестоящей структурой.

2. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?

1. Специалисты;
2. Работники;
3. + Руководители;
4. Отдельные руководители;
5. Министерства.

3. Контроль - это:

1. + Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации;
2. Вид человеческой деятельности;
3. Наблюдение за работой персонала организации;
4. Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий;
5. Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.

5. Контроль должен быть:

1. Объективным и гласным;
2. Гласным и действенным;
3. + Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным.
4. Эффективным;
5. Текущим.

6. Когда исторически возник вопрос мотивации труда?

1. Со времен появления денег;
2. Со времен возникновения организаций;
3. Со времен появления руководителя организации;
4. + Со времен зарождения организованного производства;
5. Во время буржуазных революций в Европе.

7. Как следует понимать мотивы престижа?

1. Попытки работника занять высшую должность в организации;
2. + Попытки работника реализовать свою социальную роль взять участие в общественно важной работе;
3. Попытки работника получать высокую зарплату;
4. Попытки работника взять участие в общественной работе;
5. Попытки работника иметь влияние на других людей.

8. Оперативные планы разрабатываются сроком на:

1. + Полгода, месяц, декаду, неделю;
2. По рабочим дням;

3. 3-5 лет;
4. 1 год;
5. 10 лет.

9. Под планированием понимают:

1. Вид деятельности;
2. + Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации;
3. Перспективу развития;
4. Состояние организации;
5. Интеграцию видов деятельности.

10. Организационное планирование осуществляется:

1. Только на высшем уровне управления;
2. На высшем и среднем уровнях управления;
3. На среднем уровне управления;
4. + На всех уровнях управления;
5. Определение потребностей подчиненных.

11. Что представляет собой функция планирования:

1. + Установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения;
2. Установление целей организации;
3. Определение путей и средств выполнения заданий;
4. Определение способов достижения целей организации;
5. Моделирование действий организации.

12. На уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение основывается следующая теория мотивации:

1. Справедливости;
2. Потребностей;
3. Вознаграждений;
4. + Ожиданий;
5. Предположений.

13. Общие функции управления реализуются в следующем порядке:

1. + Планирование, организация, мотивация, контроль;
2. Организация, планирование, контроль, мотивация;
3. Планирование, организация, контроль, мотивация;
4. Мотивация, контроль, планирование, организация;
5. Стратегия, планирование, организация, контроль.

14. Когда осуществляется заключительный контроль в организации?

1. До фактического начала выполнения работ;
2. + После, выполнения запланированных работ;
3. В ходе проведения определенных работ;
4. Тогда, когда удобно руководителю;
5. После достижения поставленных целей.

15. Когда осуществляется текущий контроль в организации?

1. После выполнения определенных работ;
2. До фактического начала выполнения определенных работ;
3. + В ходе проведения определенных работ;
4. Тогда, когда удобно руководителю;

5. Тогда, когда удобно коллективу.

16. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?

1. Достижение личных целей;
2. + Побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач;
3. Исполнение принятых управленческих решений;
4. Обеспечение беспорочного влияния на подчиненного;
5. Побуждение работников к деятельности.

17. Что представляет собой функция мотивации:

1. Процесс достижения поставленных перед администрацией целей;
2. Побуждение себя к эффективной деятельности;
3. + Процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности достижения поставленных перед организацией целей;
4. Способ влияния на персонал с целью достижения целей;

18. К основным составляющим элементам внутренней среды организации не относятся:

1. Потребители, конкуренты, законы;
2. + Цели, задачи;
3. Персонал, технологии;
4. Структура управления;
5. Потребители.

19. Цели организации должны удовлетворить такие основные требования:

1. + Достижимость, конкретность, ориентация во времени;
2. Достижимость и ориентация во времени;
3. Ориентация во времени и конкретность;
4. Достижимость;
5. Ориентация во времени.

20. Что следует понимать под миссией организации?

1. Основные задания организации;
2. Основные функции организации;
3. Основное направление деятельности;
4. + Четко выраженные причины существования;
5. Основные принципы организации.

21. Что следует понимать под организацией:

1. Объединение людей для выполнения определенных работ;
2. + Сознательное объединение людей, которое действует на основании определенных процедур и правил и совместно реализует определенную программу или цели;
3. Группа людей, которые совместно реализуют определенные программы; .
4. Группа людей, которые объединяются на основе симпатии друг к другу для реализации личных целей;
5. Объединение людей по интересам.

22. К внутренней среде организации относятся:

1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты;
2. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда;
3. + Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура;
4. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль ;

5. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.

23. К внешней среде организации непрямого действия относятся:

1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты;
2. + Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда;
3. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура;
4. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль;
5. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.

24. Подход, который требует принятия оптимального решения, которое зависит от соотношения взаимодействующих факторов - это:

1. + Ситуационный подход;
2. Системный подход;
3. Процессный подход;
4. Поведенческий подход;
5. Текущий подход. ;

25. Если управление рассматривает все процессы и явления в виде целостной системы, которая имеет новые качества и функции, которые отсутствуют у элементов, которые их составляют, то мы имеем дело с:

1. Поведенческим подходом.
2. Процессным подходом;
3. Ситуационным подходом;
4. + Системным подходом;
5. Текущим подходом.

26. Каким методам управления, организациями принадлежит ведущая роль в современных условиях?

1. + Экономическим;
2. Социально-психологическим;
3. Организационно-распорядительным;
4. Распорядительным;
5. Социально-экономическим.

27. Мотивация базируется на:

1. Потребностях и самовыражении;
2. + Потребностях и вознаграждениях;
3. Вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей;
4. Удовлетворении всех людей;
5. Самовыражении и вознаграждениях.

28. Основной формой материального стимулирования персонала организации является:

1. Премии;
2. Премии и ценные подарки;
3. Ценные подарки и зарплата;
4. + Зарплата;
5. Премии и зарплата.

29. Что создает структуру управления организацией?

1. Совокупность линейных органов управления;
2. Совокупность функциональных служб;

3. Совокупность линейных и функциональных служб (органов);
4. + Совокупность органов управления;
5. Совокупность программно-целевых служб.

30. Анализ конкурентов организации проводится с целью:

1. Определения их стратегии и сильных сторон;
2. Определения их целей и сильных сторон;
3. + Определения их целей, стратегий, сильных и слабых сторон;
4. Определения стратегии;
5. Определения их целей и слабых сторон.

Раздел 2. Социальный менеджмент

1. Социальная политика – это ...

1. Совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих групп населения и общественных институтов;
2. Движение во времени и пространстве определенной совокупности социальных факторов;
3. + Система мер, направленных на создание условий для удовлетворения жизненных потребностей населения.

2. Предмет экономики социальной сферы

1. Выявление и смягчение противоречий между властью, бизнесом и обществом;
2. Эффективное вложение средств в «человеческий капитал»;
3. + Механизм распределения ограниченных ресурсов для оказания реципиентам определенного объема и качества общественных услуг.

3. Цель функционирования социальной сферы

1. + Удовлетворение потребительских ожиданий всех слоев общества;
2. Поддержка незащищенных слоев населения;
3. Увеличение государственных ассигнований на социальные нужды общества.

4. Социальный фактор – это ...

1. Скрытая причина, мешающая позитивным переменам в социальной сфере;
2. + Взаимодействие личностей с социальной сферой с целью получения услуг;
3. Набор условий направленных на повышение уровня жизни населения.

5. Социальное управление – это ...

1. Комплекс властных институтов в социальной сфере;
2. + Воздействие на процессы в социальной сфере для поддержания жизнеобеспечения всех участников общественной жизни;
3. Комплекс социальных льгот, пособий и других выплат.

6. Официальная безработица – это ...

1. Фактическое число незанятых;
2. + Число зарегистрированных безработных в бюро занятости;
3. Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, возникший вследствие изменений социальнополитической обстановки в стране.

7. Контроль качества общественных услуг осуществляют ...

1. Международные правозащитные организации;
2. Политические партии и профсоюзы;
3. + Органы власти РФ.

8. Организация социального страхования является обязанностью ...

1. Профсоюзов;
2. Российской ассоциации промышленных предприятий;
3. + Государства

9. Социальные нормы – это ...

1. + Единые или групповые для однородных территорий меры социальных потребностей;
2. Система денежных пособий, компенсирующих основные виды утраты трудоспособности;
3. Специальные меры, направленные на создание условий, достаточных для существования незащищенных групп населения.

10. Социальная сфера представляет собой ...

1. Комплекс крупных и средних предприятий в различных секторах экономики страны;
2. + Комплекс услуг, совокупность которых определяет уровень благосостояния населения;
3. Совокупность управленческих решений, направленных на повышение уровня жизни населения.

11. Совокупность универсально-исторических принципов, на которых основываются иерархические взаимоотношения в любом обществе и в любую историческую эпоху называют:

1. Обществом;
2. + Управлением;
3. Стратификацией;
4. Мобильностью.

12. Властная форма закрепления социальных отношений людей, различающихся позицией в системе организации труда и местом в системе распределения труда, определяющим размер основного вознаграждения – это....:

1. Маркетинг;
2. Стратификация;
3. + Управление;
4. Политика.

13. Управление, которое осуществляется непосредственным воздействием на саму управляемую систему, называется:

1. Косвенным;
2. Внешним;
3. + Прямым;
4. Внутренним.

14. Командно-административный стиль управления характерен для:

1. + Прямого управления;
2. Косвенного управления;
3. Социального управления;
4. Демократического управления.

15. К объекту управления не относится:

1. Отдельный работник;
2. Предприятие;
3. + Управленческий аппарат;
4. Бригада.

16. Субъектом управления не является:

1. Руководитель;
2. Управленческий аппарат;
3. + Предприятие;
4. Бригадир.

17. Создание образца определенных управленческих отношений для предвидения решения управленческих задач в будущем является функцией управления:

1. Прогнозирования;
2. Координирования;
3. Регулирования;
4. + Моделирования.

18. Согласование совместной деятельности различных субъектов управленческих отношений для достижения поставленных целей и задач управления – это ...

1. Планирование;
2. Регулирование;
3. + Координация;
4. Контроль.

19. Предвидение перспектив развития событий или процессов в системе управления в будущем – это:

1. Планирование;
2. + Прогнозирование;
3. Координация;
4. Контроль.

20. Вид социального управления, при котором осуществляется вертикальное упорядочение, а один из элементов какой-либо общности играет роль определяющего начала в деятельности остальных, называют:

1. Координацией;
2. Реординацией;
3. + Субординацией;
4. Стигматизацией.

21. Использование прямых властных методов управленческого воздействия характерно для:

1. + Субординации;
2. Реординации;
3. Координации;
4. Социализации.

22. Вид социального управления, при котором осуществляется горизонтальная упорядоченность как на внутригрупповом, так и на межгрупповом уровне, а элементы одной и той же общности характеризуются тождественностью:

1. Субординация;
2. Реординация;
3. + Координация;
4. Социализация.

23. Основной фигурой в процессе управления как частными, так и государственными предприятиями, включенной в разветвленный аппарат управленческой деятельности, является:

1. Финансист;

2. Коммерсант;
3. Технический руководитель;
4. + Менеджер.

24. Умственный труд работников аппарата управления, включающий в себя прием и передачу информации, доведение принятых решений до исполнителей, контроль за их выполнением является:

1. + Организационно-административной деятельностью;
2. Аналитической и конструктивной деятельностью;
3. Информационно-технической деятельностью;
4. Воспитательной деятельностью.

25. Документационные и формально-логические операции включены в ... деятельность работников аппарата управления.

1. Организационно-административную;
2. Аналитическую и конструктивную;
3. + Информационно-техническую;
4. Воспитательную.

26. Обучение персонала, воспитание его в духе ценностей и идеалов культуры, соответствующих стандартам поведения, формирование у них «корпоративного духа», т.е. высокой лояльности к собственной организации, ее достижениям и планам, программам развития – это:

1. Организационно-административная деятельность;
2. Аналитическая и конструктивная деятельность;
3. Информационно-техническая деятельность;
4. + Воспитательная деятельность.

27. Существенной задачей управления является формирование корпоративной культуры, суть которой:

1. Достижение целей организации;
2. + Объединение персонала вокруг общефирменной цели;
3. Систематизация долговременных иерархических связей;
4. Определение точек наибольшей и наименьшей управляемости.

28. Функция социального института, связанная с передачей индивидам установленных в данном обществе образцов поведения и способов деятельности, называется:

1. Воспроизводством;
2. Управлением;
3. Контролем;
4. + Социализацией.

29. Трипартизм – это специфический вид социального партнерства, который включает:

1. Работников, работодателей и профсоюзы;
2. + Работников, работодателей и представителей государства;
3. Предпринимателей и профсоюзы;
4. Работников и профсоюзы;
5. Работников и предпринимателей.

30. Верно ли то, что управление социальным развитием теснейшим образом взаимодействует с технической и экономической сторонами функционирования организации в целях достижения ее основных целей?

- 1) + да;
- 2) нет.

Критерии (шкала) оценки теста

Правильные ответы, %	Перевод в балл
90-100%	5
75-89%	4
50-74%	3
Менее 50%	2

Темы контрольных заданий:

1. Школа научного управления. Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Ф. и Д. Гилбрет.
2. Классическая или административная школа. Анри Файоль
3. Школа «человеческих отношений». Э. Мэйо, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор.
4. «Эмпирическая» школа управления. П. Друкер, Р. Дэвис, Л. Ньюмен, Д. Миллер.
5. Школа «социальных систем». Д. Марч, Г. Саймон, А. Этциони.
6. «Новая» школа. Р. Акофф, Л. Бертаманфи, С. Вир, Р. Калман, Клейн, Р. Люс.
7. Менеджмент человеческих ресурсов. Р. Е. Майлз.
8. Менеджмент XXI века. Обзор трудов П. Друкера.
9. Стратегическое планирование.
10. Классификация и виды стратегий организаций.
11. Выбор стратегий методом "Матрица BCG" (Бостонской консалтинговой группы).
12. Выбор стратегий методом SWOT-анализа.
13. Управление по целям (Management by Objectives, MBO)
14. SMART. Принципы целеполагания.
15. Теория связей «руководитель-подчиненный» Грайкунаса.
16. Стратегии и организационные структуры. Требования к организационным структурам.
17. Функциональная структура (Анри Файоль).
18. Федеральная децентрализация (Альфред Слоун).
19. Командная организация.
20. Смоделированная децентрализация.
21. Системная структура.
22. Теория бюрократии Макса Вебера.
23. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу.
24. Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга.
25. Теория потребностей Дэвида Макклелланда.
26. Теория ERG Клейтона Альдерфера.
27. Теория ожиданий Виктора Врума.
28. Теория справедливости или равенства Стейси Адамса.
29. Теория партисипативного управления.
30. Теория постановки целей Эдвина Лока.
31. Комплексность управленческого контроля.
32. Функции контроля в системе управления.
33. Задачи контроля в системе управления.
34. Механизмы контроля (по П. Друкеру).
35. Бюджетирование и контроль.
36. Самоконтроль при целевом управлении. (по П. Друкеру)

37. Особенности контроля в социальной работе.
38. Элементы эффективного принятия решений (по П. Друкеру).
39. Управленческие коммуникации (по П. Друкеру).
40. Информация, необходимая менеджеру для работы (по П. Друкеру).
41. Виды коммуникаций как социальной технологии в управлении.
42. Информация как фактор оптимизации системы управления.
43. Межличностные коммуникации.
44. Организационные коммуникации.
45. Коммуникации в социальной работе.
46. Крис Арджирис. Теория действий. Теория незрелости.
47. Классификация основ власти Френча и Рэйвена.
48. Ицхак Адизес: Роль лидера. Качества лидера.
49. Питер Друкер: Дух свершений и лидерство.
50. Теория Врума – Йеттона – Яго.
51. Ковариационная модель Келли.
52. Теория атрибуции Конгера и Канунго.
53. Лидеры – женщины.
54. Альфа-лидерство (Дилтс Роберт, Дириг Энн, Рассел Джулиан)
55. Теория стилей Р. Лайкерта.
56. Ицхак Адизес. Стили менеджмента.
57. Питер Друкер: Управление собой.
58. Питер Друкер: Управление боссом.
59. Бюрократическая модель государственного управления.
60. Менеджеральная модель управления (Дэвид Осборн, Тэд Геблер).
61. Государственная служба и гражданский контроль.
62. Проблемы открытости власти и эффективные средства их решения.
63. Закон Паркинсона.
64. Принцип Питера.
65. Перепроектирование правительства (Питер Друкер).
66. Понятие и значение организации.
67. Организация как система.
68. Характеристики организации.
69. Внутренняя среда организации. Социотехническая система.
70. Внешняя среда организации. Внешние факторы прямого и косвенного воздействия.
71. Процессы жизнедеятельности организаций социальной сферы.
72. Социальная служба – основной вид организации социальной защиты населения.
73. Понятие социального управления и социального менеджмента. Понятие социального менеджмента.
74. Задачи и функции социального менеджмента.
75. Законы социального управления. Социальная доктрина. Корпоративизм.
76. Принципы социального управления.
77. Методы социального менеджмента.
78. Социальная ответственность и этические нормативы.
79. Особенности социального управления XXI века.
80. Цели и целеполагание в социальном менеджменте.
81. Методы определения и согласования социальных целей.
82. Стратегические цели в социальном менеджменте.
83. Комплексные целевые социальные программы и проекты.
84. Функции социального управления.
85. Система конкретных функций социального управления.
86. Общие принципы социального управления.
87. Организационно-технологические принципы социального управления.
88. Частные принципы социального управления.
89. Система управления персоналом.

90. Особенности управления персоналом в США.
91. Особенности управления персоналом в Японии.
92. Российский опыт работы с кадрами.
93. Факторы риска в социальном управлении.
94. Принятие кадровых решений (по Друкеру).
95. Образованный человек (по Друкеру).
96. Социальная стратификация.
97. Понятие управления социальными процессами.
98. Управление доходами населения. Личные доходы населения.
99. Прожиточный минимум.
100. Оценка бедности.
101. Минимальные государственные стандарты заработной платы и пенсии.
102. Проблемы формирования среднего класса в России.
103. Защита от безработицы. Виды безработицы. Концепции занятости.
104. Безработица молодёжи, женщин, инвалидов.
105. Управление процессами занятости.
106. Государственная политика занятости. Программы занятости.
107. Проблемы демографии и миграции и пути их решения.
108. Управление социальным обеспечением населения.
109. Пенсионное обеспечение.
110. Социальное страхование.
111. Управление образованием. Реформа системы образования.
112. Управление здравоохранением. Реформа системы здравоохранения. Обязательное медицинское страхование.
113. Физическая культура и спорт.
114. Охрана труда.
115. Социальное партнёрство.

Оценивание ответов студента

"Отлично" выставляется студенту, который демонстрирует при ответе всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой. Свободно ориентируется в основной и дополнительной литературе, рекомендованной программой, а так же показывает усвоение взаимосвязи основных понятий дисциплины и их значений для приобретаемой профессии, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

"Хорошо" выставляется студенту, который демонстрирует при ответе хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе. Показывает систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

"Удовлетворительно" выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей работы по профессии, справляющимся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

"Неудовлетворительно" выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не ознакомившемуся с основной литературой, предусмотренной программой, и не овладевшему базовыми знаниями, предусмотренными по данной дисциплине и определёнными предметными умениями.

Контрольные вопросы для подготовки к экзамену:

1. Современное состояние науки управления.
2. Процессный подход к управлению.
3. Системный подход к управлению.
4. Ситуационный подход к управлению.
5. Сущность функции планирования.
6. Этапы стратегического планирования.
7. Программно-целевое управление.
8. Понятие организационной деятельности.
9. Нормы управляемости.
10. Взаимоотношения полномочий.
11. Построение организации.
12. Основные понятия мотивации.
13. Содержательные теории мотивации.
14. Процессуальные теории мотивации.
15. Формы признания и оценки результатов труда.
16. Аттестация персонала.
17. Понятие и виды управленческого контроля.
18. Этапы процесса контроля.
19. Контроль в социальной работе.
20. Требования и подходы к управленческим решениям.
21. Особенности принятия решения в социальной работе с клиентом.
22. Межличностные и организационные коммуникации.
23. Коммуникации в социальной работе.
24. Группы и значение неформальных организаций.
25. Формы власти и влияния.
26. Направления изучения образа руководителя.
27. Поведенческое направление.
28. Ситуационное направление.
29. Понятие и значение организации.
30. Характеристики организаций. Внутренняя среда организации.
31. Внешняя среда организации.
32. Понятие социального менеджмента.
33. Основные принципы, задачи и функции социального менеджмента.
34. Методы социального менеджмента.
35. Особенности социального управления XXI века.
36. Цели и целеполагание в социальном менеджменте.
37. Методы определения и согласования социальных целей.
38. Стратегические цели в социальном менеджменте.
39. Комплексные целевые социальные программы и проекты.
40. Функции социального управления.
41. Система конкретных функций социального управления.
42. Общие принципы социального управления.
43. Организационно-технологические принципы социального управления.
44. Частные принципы социального управления.
45. Система управления персоналом.
46. Особенности управления персоналом в США и Японии.
47. Российский опыт работы с кадрами.
48. Факторы риска в социальном управлении.
49. Управление доходами населения.
50. Управление процессами занятости.
51. Защита от безработицы.
52. Проблемы демографии и миграции и пути их решения.
53. Социальное партнёрство.

Требования к проведению экзамена

Экзамен проводится преподавателем в соответствии с требованиями к его проведению, устанавливаемыми кафедрой социальной работы. Экзамен проводится после завершения изучения дисциплины в соответствии с учебным графиком в экзаменационную сессию по расписанию, утверждаемому деканатом социального факультета. Экзамен принимается по устным ответам студента на вопросы экзаменационного билета. Каждый экзаменационный билет состоит из трёх вопросов. Первый вопрос выбирается из вопросов к темам №1 - №8 (соответствует ОПК-2, второй вопрос билета выбирается из вопросов к темам №9 - №11 (соответствует ОПК-7), третий вопрос билета выбирается из вопросов к темам №12 - №14 (соответствует ПК-5). Ответ студента на экзамене оценивается по общеуниверситетским или установленным деканатом социального факультета шкалам оценивания.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Список основной литературы:

1. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента. 4-е издание. - Издательство: Вильямс, 2015 г.
2. Друкер Питер Ф., Макьярелло Джозеф Ф. Менеджмент: Пер. с англ. – М.:2013. – 704 с
3. Афонин Ю. А., Жабин А. П., Панкратов А. С. Социальный менеджмент: Учебник. — М.: Изд-во МГУ, 2014. – 320 с.
4. Бут О.А. Социальный менеджмент: Учебное пособие. – Томск: ТУСУР, 2013. – 177 с.
5. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 406 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/C560586A-9919-4921-BCBD-4EFFDB865B3D.

Список дополнительной литературы:

1. Маршев В.И. История управленческой мысли: Учебник.- М.:Инфра-М, 2005.- 731с
2. Семенова И.И. История менеджмента. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2009. — 199 с.
3. Кравченко А.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов.— 5-е изд. — М.: Академический Проект: Трикста, 2005.— 560 с.
4. Томпсон А., Стрикленд А. Стратегический менеджмент. М., 1998.
5. Виханский О. С. Стратегическое управление. М., 1995.
6. Холлифорд С., Уиддет С. Мотивация: Практическое руководство для менеджеров / Пер с англ. ООО "Пароль". — М.: ГИППО, 2008.
7. Абрахам Маслоу. Мотивация и личность. Перевод А.М.Татлыбаевой.- СПб.: Евразия, 1999
8. Макклелланд Д. Мотивация человека / Пер с англ. ООО "Питер Пресс"; научн. ред. проф. Е. П. Ильина. — СПб.: Питер, 2007.
9. Саак А.Э., Тюшняков В.Н. Разработка управленческого решения СПб.: Питер, 2007. - 272 с
10. Психология лидерства в бизнесе / В. Шеклтон. – СПб.: Питер, 2003. – 222 с.
11. Арджирис К. Организационное научение PDF. Пер. с англ.- М.: ИНФРА-М, 2004. - 563 с.
12. Адизес И. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / Ицхак Калдерон Адизес ; Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 262 с.
13. Джулиан Рассел, Дилтс Роберт, Энн Дириг. Альфа — лидерство. Издательство: Прайм-Еврознак, 2004 г
14. Адизес И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / Ицхак Калдерон Адизес ; Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. — 259 с.
15. Стили менеджмента — эффективные и неэффективные / Ицхак Калдерон Адизес ; Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. — 199 с.

16. Коротков Э.М. Менеджмент / Учебник для вузов – М.:Юрайт, 2012.
17. Паркинсон С.Н. Законы Паркинсона: Сборник: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1989. – 448 с.
18. Питер Л.Дж. Принцип Питера: Пер с англ. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2002
19. Бут О.А. Социальный менеджмент: Учебное пособие. – Томск: ТУСУР, 2012. – 177 с.
20. 2. Афонин Ю. А., Жабин А. П., Панкратов А. С. Социальный менеджмент: Учебник. — М.: Изд-во МГУ, 2004. – 320 с.
21. Социальный менеджмент. Учебное пособие / Д.В. Зайцев, Г.Г Карпова, Г.В. Лобачева и др.; под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. – Саратов: Саратовский государственный технический университет, 2008. – 276 с.
22. Социальный менеджмент. Учебное пособие / Д.В. Зайцев, Г.Г Карпова, Г.В. Лобачева и др.; под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. – Саратов: Саратовский государственный технический университет, 2008. – 276 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

(Электронные библиотеки, профессиональные базы данных, информационные справочные системы и т.п.)

Электронная библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ»: <http://biblio-online.ru/>. Договор № 3074 от 15.11.2017, ежегодное обновление

Независимый институт социальной политики - www.socpol.ru

Сайт Министерства труда и социальной защиты РФ - www.rosmintrud.ru

Сайт Департамента Смоленской области по социальному развитию - www.socrazvitie67.ru

Журнал исследований социальной политики - jsps.ru

Менеджмент: новости, лекции, статьи, литература - infomanagement.ru
management.aaanet.ru

cfin.ru

hrm.ru

ecsocman.edu.ru

aup.ru

socpol.ru

socpolicy.ru

ssopir.ru

socialwork-archive.org

socialwork.ru

socfaqtor.wordpress.com

swip-online.net

socialworktoday.com

socialworker.com

socialworkchat.org

8. Перечень информационных технологий

Microsoft Open License (Windows XP, 7, 8, 10, Server, Office 2003-2016), Лицензия 66920993 от 24.05.2016, до 31.05.2018

Microsoft Open License (Windows XP, 7, 8, 10, Server, Office 2003-2016), Лицензия 66975477 от 03.06.2016, до 30.06.2018

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный, Лицензия 1FB6151216081242, ежегодное обновление

9. Материально-техническая база

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: стандартная учебная мебель (30 учебных посадочных мест), стол и стул для

преподавателя – по 1 шт., кафедра для лектора – 1 шт., доска настенная трехэлементная – 1 шт.

Помещение для самостоятельной работы (библиотека СмолГУ): читальный зал библиотеки, учебная мебель (100 посадочных мест), компьютеры – 2 шт.; отдел электронных ресурсов библиотеки: учебная мебель (15 посадочных мест), компьютерный класс с выходом в сеть Интернет (12 компьютеров)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 03B6A3C600B7ADA9B742A1E041DE7D81B0
Владелец: Артеменков Михаил Николаевич
Действителен: с 04.10.2021 до 07.10.2022