

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

Кафедра социальной работы

«Утверждаю»
Проректор по учебно-методической работе
_____ Ю.А. Устименко
«15» октября 2020 г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.О.27 Управление в социальной работе

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа
Профиль Социальная работа в государственных и негосударственных
организациях
Форма обучения очная
Курс – 2
Семестр – 3,4
Всего зачетных единиц - 5 часов – 180

Форма отчетности: экзамен – 4 семестр.

Программу разработал
кандидат психологических наук Ковалева Ю.В.

Одобрена на заседании кафедры
«8» октября 2020 г., протокол № 1
Заведующий кафедрой _____

Смоленск
2020

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Б1.О.27 Управление в социальной работе входит в обязательную часть ОП подготовки бакалавров по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа с профилем: Социальная работа в государственных и негосударственных учреждениях.

Изучение курса позволит студентам сформировать знания о структуре, особенностях функционирования и управления социальной организацией, а кроме того позволит овладеть навыками конструирования социальной действительности путем воздействия на граждан, нуждающихся в различного рода социальных услугах, социальной защите, социальном обслуживании.

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», «Социология социальной работы», «Технологии социальной работы», «Психология», «Психология помогающего поведения», «Правоведение». 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.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индикаторы достижения
УК-2: способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знать: особенности процесса управления проектом; основы технологии принятия управленческих решений в рамках проектной деятельности в условиях имеющихся ресурсов и ограничений. Уметь: использовать инструменты и методы управления содержанием, сроками, стоимостью, качеством, человеческими и материальными ресурсами; управлять рисками проекта; проектировать и организовывать процесс управления проектами; организовывать и контролировать выполнение проекта; разрабатывать управленческие решения в соответствии с целями и задачами проекта. Владеть: специальной терминологией проектной деятельности и управления проектами; методами принятия управленческих решений в рамках проектной деятельности в условиях

	имеющихся ресурсов и ограничений.
УК-3: способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>Знать: специфику эффективного взаимодействия в группе и командной работе; факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы; основы теории лидерства; основы управления поведением персонала.</p> <p>Уметь: планировать свою работу в команде; реализовывать свою роль в команде; осуществлять социальное взаимодействие.</p> <p>Владеть: методами анализа командных ролей и построения команды; навыками использования основ управления поведением персонала.</p>
ОПК-4: способен к использованию, контролю и оценке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы	<p>Знать: основные методы и приемы профессиональной деятельности, критерии эффективности их применения, современные требования к контролю и оценке результатов профессиональной деятельности в сфере социальной работы; методы и способы организации контроля и оценки процесса и результата профессиональной деятельности.</p> <p>Уметь: применять основные методы и приемы профессиональной деятельности, оценивать эффективность их использования с использованием актуальных критериев, применять методы контроля</p> <p>Владеть: способами и средствами оценивания учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися; различными способами контроля и оценки результатов образования в организации учебного процесса</p>
ПК-6: способен к осуществлению прогнозирования, проектирования и моделирования процессов, направленных на улучшение условий жизнедеятельности граждан	<p>Знать: сущность и особенности проявления ситуаций социального риска, методы и технологии управления социальными рисками.</p> <p>Уметь: анализировать применимость существующих социальных технологий для реализации социального проекта (программы).</p>

	Владеть: навыками выявления и анализа информации о социальной ситуации; навыками сегментации целевых групп, определения целей, задач, ресурсов, ожидаемых результатов проектной деятельности.
--	--

3. Содержание дисциплины

Научные подходы к управлению. Планирование как функция управления. Организация как функция управления. Мотивация как функция управления. Контроль как функция управления. Связующие процессы управления. Лидерство, власть, влияние. Личность и авторитет руководителя. Социальный менеджмент. Организация как социальная система. Сущность и содержание социального менеджмента. Целеполагание в социальном менеджменте. Управление персоналом. Управление социальными процессами.

Социальное управление как вид управленческой деятельности в обществе. Сущность процесса управления социальной организацией, теории его раскрывающими, методы и механизмы. Социальная служба как основной вид организации социальной защиты населения, ее внутренняя и внешняя среда, их постоянное взаимодействие.

4. Тематический план

Тема	Формы занятий			
	лекции	практические занятия (семинары)	самостоят. работа	Всего
Раздел I. Основы менеджмента				
Научные подходы к управлению.	2	2	4	8
Планирование как функция управления.	2	2	4	8
Организация как функция управления.	2	2	4	8
Мотивация как функция управления.	2	2	4	8
Контроль как функция управления.	2	2	4	8
Связующие процессы управления.	2	2	4	8
Коммуникация как связующий процесс управления.	2	2	4	8
Лидерство, власть, влияние.	2	2	4	8
Личность и авторитет руководителя.	2	2	4	8

Раздел II. Социальный менеджмент				
Основы менеджмента в социальной организации.		2	4	6
Организация как социальная система.	2	4	4	10
Сущность и содержание социального менеджмента.	2	4	4	10
Методы социального менеджмента.	2	4	4	10
Целеполагание в социальном менеджменте.	2	4	4	10
Социальное управление как вид управленческой деятельности.	2	4	5	11
Управление персоналом.	4	4	4	12
Управление социальными процессами.	2	8	3	13
Подготовка к экзамену+экзамен			27	27
ИТОГО	34	52	67	180

5. Виды учебной деятельности Занятия лекционного типа.

Лекция № 1. Научные подходы к управлению.

1. Современное состояние науки управления. Понятие менеджмента.
2. Научные подходы к управлению ("Тейлоризм" – научное управление. Принципы управления Файоля. Школа человеческих отношений. Количественная школа. Ситуационный подход).
3. Управление как процесс. Системный подход к управлению. Инструменты управления.

Лекция № 2. Планирование как функция управления.

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

Лекция № 3. Тема: Организация как функция управления.

1. Организационная деятельность.
2. Принципы построения организационных структур. Нормы управляемости.

3. Теория связей «руководитель-подчиненный». Взаимоотношения полномочий. Линейные полномочия. Аппаратные полномочия.
4. Централизация и децентрализация. Принцип единоначалия.
5. Типы организационных структур. Проектирование организации.

Лекция № 4. Мотивация как функция управления.

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

Лекция № 5. Контроль как функция управления.

1. Понятие управленческого контроля.
2. Виды управленческого контроля.
3. Этапы процесса контроля.
4. Контроль в социальной работе.

Лекция № 6. Свяжующие процессы управления.

1. Понятие управленческого решения.
2. Классификация управленческих решений. Требования к управленческому решению.
3. Управленческое решение как процесс. Этапы решения проблемы.
4. Особенности принятия решения в социальной работе с клиентом.

Лекция № 7. Коммуникация как связующий процесс управления.

1. Виды коммуникаций.
2. Этапы коммуникационного процесса.
3. Межличностные коммуникации.
4. Организационные коммуникации.
5. Коммуникации в социальной работе.

Лекция № 8. Лидерство, власть, влияние.

1. Характеристики групп.
2. Неформальные группы. Хоторнский эксперимент. Неформальные организации.
3. Формы власти и влияния. Власть, основанная на принуждении. Власть, основанная на вознаграждении. Законная власть. Власть примера. Власть эксперта. Убеждение и участие.

Лекция № 9. Личность и авторитет руководителя.

1. Изучение образа руководителя. Ролевое направление. Личностное направление.
2. Поведенческое направление. Ситуационное направление.
3. Стили управления. Модель принятия решений и стили управления.
4. Адаптивный стиль управления.

Лекция № 10. Организация как социальная система.

1. Понятие организации. Значение организации.
2. Организация как система. Общие характеристики организации. Структурные характеристики организации. Контекстные характеристики.
3. Социальная служба – основной вид организации социальной защиты населения.
4. Внутренняя среда организации.
5. Внешняя среда организации. Внешние факторы прямого и косвенного воздействия.
6. Процессы жизнедеятельности организаций социальной сферы.

Лекция № 11. Сущность и содержание социального менеджмента.

1. Понятие социального менеджмента. Понятие социального управления.
2. Задачи и функции социального менеджмента.
3. Система управления.
4. Законы социального управления. Социальная доктрина. Корпоративизм. Принципы социального управления.

Лекция № 12. Методы социального менеджмента.

1. Методы социального менеджмента.
2. Методы социального управления для отдельного работника. Социализация индивида.
3. Методы социального управления для группы. Групповая динамика.
4. Методы социального управления на уровне социальной организации. Социальная ответственность и этические нормативы.
5. Особенности социального управления XXI века.

Лекция № 13. Целеполагание в социальном менеджменте.

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.

Лекция № 14. Социальное управление как вид управленческой деятельности в обществе.

1. Общие принципы социального управления.
2. Организационно-технологические принципы.
3. Частные принципы социального управления. Принципы социального партнёрства.

4. Принципы организации и действия государственной службы.
5. Функции социального управления.

Лекция № 15 - 16. Управление персоналом.

1. Система управления персоналом. Концепция человеческих ресурсов. Кадровая политика.
2. Кадровая работа. Кадровый потенциал. Планирование и управление карьерой. Особенности управления персоналом в США и Японии.
3. Российский опыт работы с кадрами.
4. Типы руководителей по восприятию риска и поведению в ситуации риска.

Лекция № 17. Управление социальными процессами.»

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

Занятия семинарского типа (практические занятия)

Практическое занятие № 1. 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. Берталанфи, С. Вир, Р. Калман, Клейн, Р. Люс.
7. Менеджмент человеческих ресурсов. Р. Е. Майлз.
8. Менеджмент XXI века. Обзор трудов П. Друкера.

Практическое занятие № 2. Планирование как функция управления»

Вопросы:

1. Стратегическое планирование.
2. Классификация и виды стратегий организаций.
3. Выбор стратегий методом "Матрица BCG" (Бостонской консалтинговой группы).
4. Выбор стратегий методом SWOT-анализа.
5. Управление по целям (Management by Objectives, MBO)
6. SMART. Принципы целеполагания.

Практическое занятие № 3. Организация как функция управления.»

Вопросы:

1. Теория связей «руководитель-подчиненный» Грайкунаса.

2. Стратегии и организационные структуры. Требования к организационным структурам.
3. Функциональная структура (Анри Файоль).
4. Федеральная децентрализация (Альфред Слоун).
5. Командная организация.
6. Смоделированная децентрализация.
7. Системная структура.
8. Теория бюрократии Макса Вебера.

Практическое занятие № 4. Мотивация как функция управления.»

Вопросы:

1. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу.
2. Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга.
3. Теория потребностей Дэвида Макклелланда.
4. Теория ERG Клейтона Альдерфера.
5. Теория ожиданий Виктора Врума.
6. Теория справедливости или равенства Стейси Адамса.
7. Теория партисипативного управления.
8. Теория постановки целей Эдвина Лока.

Практическое занятие № 5. Контроль как функция управления. Вопросы:

1. Комплексность управленческого контроля.
2. Функции контроля в системе управления.
3. Задачи контроля в системе управления.
4. Механизмы контроля (по П. Друкеру).
5. Бюджетирование и контроль.
6. Самоконтроль при целевом управлении. (по П. Друкеру)
7. Особенности контроля в социальной работе.

Практическое занятие № 6. 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. Принятие кадровых решений.

Практическое занятие № 7. Коммуникация как связующий процесс управления.

Вопросы:

1. Информация, необходимая менеджеру для работы (по П. Друкеру).
2. Виды коммуникаций как социальной технологии в управлении.
3. Информация как фактор оптимизации системы управления.
4. Межличностные коммуникации.
5. Организационные коммуникации.
6. Коммуникации в социальной работе.

Практическое занятие № 8. 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, Дириг Энн, Рассел Джулиан)

Практическое занятие № 9. 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.

Практическое занятие № 10. Основы менеджмента в социальной организации.

Занятие посвящено повторению материала, изученного в первом блоке курса. Студенты работают в группах. Составляют полный анализ социозащитного учреждения региона на предмет построения системы менеджмента в нем: Миссия, цели, задачи, ценности, организационная структура организации, построение системы мотивации, контроля, коммуникации в организации, анализа построения системы лидерства.

Практическое занятие № 11 - 12. 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.

Практическое занятие № 13 - 14. 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.

Практическое занятие № 15 - 16. Сущность и содержание социального менеджмента.»

Вопросы:

1. Методы социального менеджмента.
2. Социальная ответственность и этические нормативы.
3. Особенности социального управления XXI века.

Практическое занятие № 17 - 18. Целеполагание в социальном менеджменте»

Вопросы:

1. Цели и целеполагание в социальном менеджменте.
2. Методы определения и согласования социальных целей.

Практическое занятие № 19 - 20. 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.

Практическое занятие № 21 - 22. 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).

Практическое занятие № 23 - 24. Управление социальными процессами.

Вопросы:

1. Социальная стратификация.
2. Понятие управления социальными процессами.
3. Управление доходами населения. Личные доходы населения.
4. Прожиточный минимум.

Практическое занятие № 25 - 26. Управление социальными процессами.

Вопросы:

1. Оценка бедности.
2. Минимальные государственные стандарты заработной платы и пенсии.
3. Проблемы формирования среднего класса в России.

Самостоятельная работа

Практическое занятие № 1. Научные подходы к управлению.

Выберите одно из направлений толкования феномена управления, проанализируйте его по схеме:

Направление толкования феномена управления		
Сущность	Достоинства	Просчеты

Практическое занятие № 2. Планирование как функция управления.»

На примере социозащитных учреждений (по выбору студента) проанализировать используемые руководителем стратегии управления, проанализировать возможности их модернизации.

Практическое занятие № 3. Организация как функция управления.»

На примере социозащитных учреждений (по выбору студента) проанализировать их организационную структуру.

Практическое занятие № 4. Мотивация как функция управления.»

На примере социозащитных учреждений (по выбору студента) проанализировать используемые руководителем стратегии стимулирования персонала, проанализировать возможности их модернизации.

Практическое занятие № 6. Связующие процессы в управлении.

На примере социозащитных учреждений (по выбору студента) проанализировать используемые руководителем каналы коммуникации для передачи письменных и устных поручений.

Практическое занятие № 8. Лидерство, власть, влияние.

Выберите одно из направлений толкования феномена лидерства, проанализируйте его по схеме:

Направление толкования феномена лидерства
--

Сущность	Достоинства	Просчеты

Практическое занятие № 9. Личность и авторитет руководителя.

Подберите диагностический материал для определения стиля руководства, присущего руководителю в организации.

Во время самостоятельной работе студенты подготавливают рефераты по темам:

1. Антропология лидера: амбивалентность. Лидер управления.
2. Профессиональные качества лидера
3. Лидер и власть: стили управления и организационная культура.
4. Лидер и социальные процессы.
5. Риски лидера как управленческие риски.

Практическое занятие № 10. Основы менеджмента в социальной организации.

Самостоятельно подобрать материалы на сайтах социозащитных учреждений для участия в работе на практическом занятии.

Практическое занятие № 11 - 12. Организация как социальная система.

На примере социозащитных учреждений (по выбору студента) проанализировать ресурсы, которыми представлена внешняя и внутренняя среда организации, роль этих ресурсов в ее деятельности.

Практическое занятие № 13 - 14. Сущность и содержание социального менеджмента.

Во время самостоятельной работе студенты подготавливают рефераты по темам:

1. Кадровый менеджмент как важнейшая сфера деятельности современного руководителя.
2. Кибернетическая теория управления.
3. Концепция «социального рыночного хозяйства» Л. Эрхарда.
4. Либерализм в менеджменте.
5. Марксистско-ленинская теория управления.
6. Монетаризм М. Фридмана.
7. Общество экономической интеграции Г. Мюрдаля.
8. Основные характеристики российской модели управления.
9. Оформи Роль системы менеджмента в функционировании современной организации.
10. Роль управленческих отношений в организации системы менеджмента.

11. Самоуправление на современном предприятии.
12. Синергетическая теория управления.
13. Система американского менеджмента.
14. Система японского менеджмента.
15. Системный подход к организации управления.
16. Современный либерализм как теория управления.
17. Становление советской школы управления.

Практическое занятие № 15 - 16. Сущность и содержание социального менеджмента.

Студенты подготавливают текст действующей редакции кодекса этики социального работника, анализируют раздел, касающийся ответственности социального работника соблюдать этические принципы, анализируют последствия соблюдения/несоблюдения принципов этики для клиентов и социальной службы, подбирают подходящие ситуации.

Практическое занятие № 17 - 18. Целеполагание в социальном менеджменте»

Вопросы:

1. Цели и целеполагание в социальном менеджменте.
2. Методы определения и согласования социальных целей.

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 № 19 - 20. 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 № 21 - 22. Управление персоналом.

Во время самостоятельной работе студенты подготавливают рефераты по темам:

1. Особенности управления персоналом в Японии (на примере компании Toyota)
2. Особенности управления персоналом в США (на примере сети ресторанов быстрого обслуживания McDonald's)
3. Основные характеристики управления персоналом в странах Западной Европы

Практическое занятие № 23 - 24. Управление социальными процессами.

Во время самостоятельной работы студенты подбирают материалы для обсуждения на предмет построения системы управления социальными процессами в университете

1. Концепции и история управления высшими учебными заведениями (средневековый, новоевропейский университет)
2. Современный университет: философия, идея, миссия вуза в информационном обществе
3. Корпоративная культура современного университета
4. Риски управления социальными процессами в вузе
5. Российский университет: настоящее и проекция будущего.

6. Критерии оценивания результатов освоения дисциплины (модуля)

6.1. Оценочные средства и критерии оценивания для текущей аттестации

Текущий контроль осуществляется путем тестового контроля.

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 бесспорного 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 социально-политической 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 профсоюзов;
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

6.2. Оценочные средства и критерии оценивания для промежуточной аттестации

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.

Критерии оценки устного ответа.

«Отлично» за ответ на вопрос выставляется студенту, если он показал глубокое знание теории, видение логической структуры и закономерностей применения технологии социальной диагностики, хорошее осмысление

основных вопросов анализируемой проблемы группы клиентов социальной работы, умение раскрывать сущность диагностики на различных примерах и выстраивать логичный, содержательный ответ.

«Хорошо» за ответ на вопрос выставляется студенту, если он показал достаточное знание теории, хорошее осмысление основных вопросов анализируемой проблемы, знание категориального аппарата и способность приводить конкретные примеры. Ответ по форме логичен, содержателен, но недостаточно полон и аргументирован.

«Удовлетворительно» за ответ на вопрос выставляется студенту, если он показал знания основных теоретических положений, но обнаружил существенные пробелы в теоретической подготовке, а также проявил затруднения или неточности при анализе конкретных показателей и этапов диагностического процесса.

«Неудовлетворительно» получает студент, не владеющий основным программным материалом по дисциплине в объеме, необходимом для профессиональной деятельности.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

7.1. Основная литература

1. Менеджмент : учебник для прикладного бакалавриата / Н. И. Астахова [и др.]; ответственный редактор Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 422 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-3773-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449381> (дата обращения: 07.10.2020).
2. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 142 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10126-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453992> (дата обращения: 07.10.2020).
3. Одинцов, А. А. Основы менеджмента : учебное пособие для вузов / А. А. Одинцов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 210 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04814-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453045> (дата обращения: 07.10.2020).
4. Холостова, Е. И. Управление в социальной работе : учебник для вузов / Е. И. Холостова, Е. И. Комаров, О. Г. Прохорова ; ответственный редактор Е. И. Холостова, Е. И. Комаров, О. Г. Прохорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 319 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01271-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449886> (дата обращения: 07.10.2020).

7.2. Дополнительная литература

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 Дирилинг. Альфа — лидерство. Издательство: Прайм-Евразия, 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.

7.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Агентство социальной информации – www.asi.org.ru
2. Электронная версия бюллетеня «Население и общество» – www.demoscope.ru

3. Сайт центра экономической социологии – <http://www.ecsoc.ru/>
4. Бесплатная электронная Интернет библиотека – www.zipsites.ru
5. Административно-управленческий портал - <http://www.aup.ru/>
6. Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент - <http://ecsocman.hse.ru/>
7. Корпоративный менеджмент, финансы, бизнес-планы - <https://www.cfin.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд.406, корпус 3): 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: компьютерный класс (каб. 507, корпус 3) с выходом в сеть Интернет (15 компьютеров): компьютерный студенческий стол – 15 шт., компьютерный стол для преподавателя – 1 шт., монитор Acer – 16 шт., системный блок Kraftway – 16 шт., принтер Canon – 1 шт., проектор InFokus – 1 шт., интерактивная доска сенсорная SMART Board– 1 шт., стандартная учебная мебель (40 учебных посадочных мест), стол и стул для преподавателя – по 1 шт., кафедра для лектора – 1 шт., доска настенная трехэлементная – 1 шт.

9. Программное обеспечение

Лицензионное программное обеспечение

Dr.Web Server/Desktop Security Suite, Лицензия EE4E-QN5S-6FG2-N76B, ежегодное обновление

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

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

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

Электронные библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда

Электронная библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ», Договор № 3074 от 15.11.2017, ежегодное обновление.

СДО Русский Moodle 3KL Norm с техническим обслуживанием, Акт на передачу прав №УТДЮ0001785 от 06.12.2016, ежегодное обновление.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

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