



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

«СОГЛАСОВАНО»

Руководитель ОП

 Заяц О.В.
(подпись)
«01» июля 2019 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление в социальной работе

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа

профиль «Социальная работа в системе социальной защиты»

Форма подготовки очная

курс 2 семестр 4

лекции 18 час.

практические занятия 36 час.

лабораторные работы не предусмотрено

в том числе с использованием МАО лек. 6 / пр. 8 / лаб. час.

всего часов аудиторной нагрузки 54 час.

в том числе с использованием МАО 14 час.

самостоятельная работа 90 час.

в том числе на подготовку к экзамену 36 час.

контрольные работы (количество) не предусмотрено

курсовая работа / курсовой проект не предусмотрено

зачет семестр

экзамен 4 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки от 5.02.2018 № 76.

Рабочая программа обсуждена на заседании департамента социальных наук, протокол № 13 от «01» июля 2019 г.

И. о. директора департамента: канд. социол. наук, доцент Е.Ю. Костина

Составитель (ли): канд. социол. наук, доцент О. В. Заяц

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:

Протокол от « _____ » _____ 20__ г. № _____

Директор департамента _____ (подпись) _____ (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:

Протокол от « _____ » _____ 20__ г. № _____

Директор департамента _____ (подпись) _____ (И.О. Фамилия)

АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Управление в социальной работе» предназначена для студентов 2 курса, обучающихся по направлению 39.03.02 Социальная работа, профилю «Социальная работа в системе социальной защиты». Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академических часа.

Дисциплина «Управление в социальной работе» относится к дисциплинам выбора части, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.ДВ.03.01).

Данная дисциплина логически и содержательно связана с такими курсами, как «Теория социальной работы», «Технология социальной работы», «Делопроизводство в социальных службах» и другими.

Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 часов, в т. ч. с МАО - 6 час.), практические занятия (36 часов, в т. ч. с МАО – 8 час.), самостоятельная работа студента (90 часов, в том числе на подготовку к экзамену – 36 час.). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 4 семестре. Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Содержание дисциплины охватывает следующий круг вопросов: становление и развитие научного менеджмента; управление в организациях социальной работы; общие управленческие функции в социальной работе; кадровая составляющая системы управления персоналом социальных служб; технология и организация делопроизводства в учреждениях социального обслуживания.

Целью изучения дисциплины «Управление в социальной работе» является овладение студентами системы знаний, умений и навыков в области управления в социальной работе.

Задачи:

- ознакомление студентов с общей систематизацией имеющихся знаний по управлению в социальной работе;

- изучение роли различных школ и подходов к управлению в социальной работе;
- изучение общих функций управления в социальной работе на разных уровнях;
- получение знаний об организационных структурах социальных служб и принципах их построения;
- формирование у студентов способности к выбору, разработке управленческих решений в сфере социальной работы;
- формирование у студентов способности организовывать деятельность подразделения (группы специалистов) по реализации различных видов социального обеспечения, социальной помощи и поддержки, социального обслуживания;
- формирование у студентов способности разрабатывать предложения по формированию социальной политики, развитию социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан.

Для успешного изучения дисциплины «Управление в социальной работе» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции (элементы компетенций):

- способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2);
- способен к использованию, контролю и оценке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы (ОПК-4).

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-2 Способен организовывать	Знает	цель и сущность управления социальной работой, основы управленческой деятельности в области

деятельность подразделения (группы специалистов) по реализации различных видов социального обеспечения, социальной помощи, мер социальной поддержки, социального обслуживания		организации предоставления мер социальной защиты
	Умеет	раскрыть цель и сущность управления в социальной работе, основные управленческие функции, подходы к принятию управленческих решений относительно организации предоставления мер социальной защиты
	Владеет	навыками организовывать деятельность подразделения (группы специалистов) по реализации различных видов социального обеспечения, социальной помощи, мер социальной поддержки, социального обслуживания
ПК-7 Способен разрабатывать предложения по формированию социальной политики, развитию социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан	Знает	уровни и функции управления, практики управления, инфраструктуру социальной защиты
	Умеет	раскрывать стили и методы управления, подходы к принятию решений в контексте формирования социальной политики, развития социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан
	Владеет	навыками принятия управленческих решений и разрабатывать предложения по формированию социальной политики, развитию социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Управление в социальной работе» применяются следующие методы активного обучения: проблемная лекция, семинар-дискуссия, «круглый стол».

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Раздел 1. Понятие и уровни управления в социальной работе (6 часа, в том числе 2 часа с использованием метода активного обучения – проблемная лекция)

Тема 1. Становление и развитие научного менеджмента (2 часа)

Понятие менеджмента. Менеджмент в социальной работе: понятие, вид социального управления. Значения и научные проблемы менеджмента в социальной работе.

Подходы к управлению на основе выделения различных школ: научного управления, классической или административной, человеческих отношений и поведенческих наук, науки управления. Различные подходы к управлению в социальной работе.

Тема 2. Понятие управления в социальной работе (2 часа)

Понятие и уровни управления. Понятия управления, объекта, субъекта в управлении социальной работой. Уровни управления в системе социальной работы. Классификация функций социального управления. Принципы, структура, функции управления в системе социальной работы: на федеральном и региональном уровнях. Основные цели и методы управления.

Тема 3. Управление в организациях социальной работы (2 часа с использованием метода активного обучения – проблемная лекция)

Понятие и значение организаций. Понятие и основные свойства организации как системы. Классификация систем. Общие характеристики организаций. Цели организаций – поставщиков социальных услуг. Организация как открытая система. Системная модель внутренних переменных социальной службы. Внешняя среда социальной организации. Формальные и неформальные организации.

Типы и виды организаций, социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения.

Основные составляющие внутриорганизационного управления.

Раздел 2. Общие управленческие функции в социальной работе (8 часов, в том числе 4 часа с использованием метода активного обучения – проблемная лекция)

Тема 4. Планирование как функция управления в социальной работе (2 часа)

Технологии разработки и принятия управленческих решений в сфере социальной работы. Коммуникационный процесс в управлении.

Планирование: миссия социальной службы, выбор и значение миссии. Цели и их характеристика. Постановка целей и задач организации. Влияние внешней среды. Сильные и слабые стороны организации. Стратегические альтернативы и их выбор.

Планирование мероприятий по формированию и развитию рынка социальных услуг, привлечению ресурсов организаций, общественных объединений и частных лиц к реализации мер по социальной защите граждан. Реализация и оценка стратегического плана.

Программно-целевое управление в социальной работе. Использование социального проектирования. «Дорожная карта». Информатизация сферы социальной защиты.

Тема 5. Организация как функция управления в социальной работе (2 часа)

Понятие организационной деятельности. Организация: делегирование полномочий по организации предоставления социальных услуг, мер социальной помощи, формирование ответственности, полномочия. Нормы управляемости. Линейные и аппаратные полномочия. Централизованные, децентрализованные организации. Этапы организационного проектирования. Типы организационных структур в социальной работе.

Механизм межведомственного взаимодействия и его реализация.

Тема 6. Мотивация и контроль как функции управления в социальной работе (2 часа с использованием методов активного обучения – проблемная лекция)

Основные понятия и теории мотивации. Мотивация труда социальных работников. Система оценки и оплаты труда социальных работников. Формы

признания и оценки труда работников. Стимулирование персонала социальных учреждений – зарубежные методики.

Значение контроля и его виды. Процесс и этапы контроля. Поведенческие аспекты и характеристики эффективного контроля. Контроль основных факторов, влияющих на качество социальных услуг. Контроль качества различных видов социальных услуг. Регулирование и контроль в системе социальной работы. Организация оценки деятельности социальных служб. Социальный аудит: сущность, содержание, виды.

Тема 7. Технологии управления в социальной работе (2 часа с использованием методов активного обучения – проблемная лекция)

Требования, предъявляемые к руководителю. Формы власти и влияния. Классификация стилей и классификация стилей по степени сосредоточения внимания на производстве и персонале. Адаптивное руководство.

Понятие метода управления. Виды административных методов. Виды экономических методов. Социально-психологические методы и их значение. Технология управления и система «5S». Администрирование в социальных службах.

Практика управления социальной работой в различных моделях социальной работы (психодинамической, социально-ориентированной, комплексной).

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

Раздел 3. Администрирование в социальной работе (4 часа)

Тема 8. Кадровая составляющая системы управления персоналом социальных служб (2 час.)

Формирование трудовых ресурсов. Развитие трудовых ресурсов. Кадры социальной работы. Системный подход к развитию персонала в социальной работе. Организация труда в учреждениях социальной защиты и

организациях социального обслуживания. Проблемы управления персоналом в системе социальной работы. Аттестация руководящих работников и специалистов по социальной работе: понятие, сущность, цели, процедура. Профессиональный стандарт и управление компетенциями социальных работников.

Тема 9. Технология и организация делопроизводства в учреждениях социального обслуживания (2 часа)

Подготовка и оформление управленческих документов. Распорядительные и организационные документы. Информационно-справочные документы. Организация работы с документами.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия (36 часов, в том числе 8 часов с использованием методов активного обучения)

Занятие 1. Становление и развитие научного менеджмента (2 часа)

1. Школа научного управления (Тейлор, Гантт, Гилбрет, Эмерсон).
2. Классическая (административная) школа управления.
3. Школа человеческих отношений и поведенческих наук.
4. Процессный подход к управлению.
5. Системный подход к управлению.
6. Ситуационный подход к управлению.

Занятие 2. Понятие управления в социальной работе (2 часа)

1. Понятие управления и социального управления.
2. Уровни управления (по Т. Парсонсу).
3. Уровни управления в социальной работе.
4. Объект и субъект управления в социальной работе.

5. Классификация функций социального управления.

Занятие 3. Организация в социальной работе как социальная система (2 часа, в том числе 1 час с использованием метода активного обучения – семинар – дискуссия)

1. Понятие и значение организаций.
2. Общие характеристики организаций.
3. Организация как открытая система.
4. Внутренняя среда организации.
5. Внешняя среда социальной организации.
6. Типы и виды социальных служб-поставщиков социальных услуг и мер социальной помощи.

Занятие 4. Коммуникационный процесс и процесс принятия управленческих решений в управлении социальной работой (4 часа, в том числе 1 час с использованием метода активного обучения – семинар – дискуссия)

1. Виды коммуникаций. Элементы и этапы коммуникационного процесса.
2. Межличностные и организационные коммуникации.
3. Коммуникации в социальной работе.
4. Понятие и виды управленческих решений.
5. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.
6. Подходы к принятию управленческих решений.

Занятие 5. Планирование как функция управления в социальной работе (4 часа, в том числе с использованием метода активного обучения 1 час – семинар – дискуссия)

1. Планирование: миссия социальной службы, выбор и значение миссии.
2. Цели социальной организации и их характеристики.

3. Постановка целей и задач организации, способствующих деятельности специалистов по профилактике обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи (организация обследования условий жизнедеятельности гражданина, анализ данных).

4. Влияние внешней среды. Сильные и слабые стороны организации.

5. Стратегические альтернативы и их выбор. Реализация и оценка стратегического плана.

6. Планирование мероприятий по формированию и развитию рынка социальных услуг, привлечению ресурсов организаций, общественных объединений и частных лиц к реализации мер по социальной защите граждан

7. Программно-целевое управление в социальной работе. Мероприятия по профилактике обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи в рамках региональных программ.

8. Использование социального проектирования. «Дорожная карта».

Занятие 6. Организация как функция управления в социальной работе (4 часа, в том числе 1 час с использованием метода активного обучения – семинар-дискуссия)

1. Понятие организационной деятельности.

2. Организация: делегирование, ответственность, полномочия.

3. Нормы управляемости. Линейные и аппаратные полномочия.

4. Централизованные, децентрализованные организации.

5. Этапы организационного проектирования.

6. Типы организационных структур в социальной работе.

7. Социальный проект (программа).

8. Межведомственное взаимодействие при организации социального обслуживания и социального сопровождения и его реализация: регламент,

виды деятельности, порядок и формы межведомственного взаимодействия, требования к содержанию, формам и условиям обмена информацией.

Занятие 7. Мотивация трудовой деятельности социальных работников (4 часа, в том числе 1 час с использованием метода активного обучения – семинар-дискуссия)

1. Содержательные теории мотивации.
2. Процессуальные теории мотивации.
3. Мотивация труда социальных работников.
4. Система оценки и оплаты труда социальных работников.
5. Формы признания и оценки труда работников.
6. Стимулирование персонала социальных учреждений – зарубежные методики.

Занятие 8. Контроль как функция управления в социальной работе (2 часа)

1. Значение контроля и его виды.
2. Процесс и этапы контроля.
3. Поведенческие аспекты и характеристики эффективного контроля.
4. Контроль основных факторов, влияющих на качество социальных услуг. Контроль качества различных видов социальных услуг.
5. Организация оценки деятельности социальных служб. Социальный аудит: сущность, содержание, виды.

Занятие 9. Группы и неформальные организации (2 часа, в том числе 1 час с использованием метода активного обучения – семинар - «круглый стол»)

1. Значение групп.
2. Неформальные организации и их характеристики.
3. Управление неформальной организацией.
4. Факторы, влияющие на эффективность групп.

Занятие 10. Стили и методы управления (4 часа, в том числе 1 часа с использованием методов активного обучения – семинар - дискуссия)

1. Формы власти и влияния.
2. Традиционная классификация стилей управления.
3. Классификация стилей по степени сосредоточения внимания на производстве и персонале.
4. Адаптивное руководство.
5. Виды административных методов управления.
6. Экономические методы управления.
7. Социально-психологические методы управления в социальной работе и их значение.
8. Технология управления и система «5S».
9. Пути повышения эффективности управления в организациях социальной работы.

Занятие 11. Кадровая составляющая системы управления персоналом социальных служб и методы управления (4 часа, в том числе 1 час с использованием метода активного обучения – семинар - дискуссия)

1. Формирование трудовых ресурсов.
2. Развитие трудовых ресурсов.
3. Кадры социальной работы.
4. Системный подход к развитию персонала в социальной сфере.
5. Аттестация руководящих работников и специалистов по социальной работе.
6. Профессиограмма специалистов социальной работы и пути повышения их профессиональной компетентности

Занятие 12. Технология и организация делопроизводства в учреждениях социального обслуживания (2 часа)

1. Подготовка и оформление управленческих документов.

2. Распорядительные и организационные документы.
3. Информационно-справочные документы.
4. Организация работы с документами.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Управление в социальной работе» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;

характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;

требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;

критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства		
				текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	Занятия 1-12	ПК-2	знает	собеседование (УО-1),	Вопросы к экзамену №№ 1-55	
			умеет	доклад, сообщение (УО-3), круглый стол, дискуссия (УО-4), тесты (ПР-1)		
			владеет	разноуровневые задания (ПР-11)		
		ПК-7	знает	собеседование (УО-1),		Вопросы к экзамену №№ 1-55
			умеет	доклад, сообщение (УО-3), круглый стол, дискуссия (УО-4), тесты (ПР-1)		
			владеет	разноуровневые		

Типовые практические задания, темы докладов (сообщений), тестовые задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Дубенский Ю.П. Управление социальной работой [Электронный ресурс]: курс лекций/ Дубенский Ю.П., Сергиенко Е.И. — Электрон. текстовые данные. — Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2015. — 354 с. — Режим доступа: <https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-59668&theme=FEFU>
2. Иванов С.Ю. Социальное управление в организациях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Иванов С.Ю., Иванова Д.В.— Электрон. текстовые данные. — М.: Московский педагогический государственный университет, 2017. — 120 с. — Режим доступа: <https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-72513&theme=FEFU>
3. Холостова, Е.И. Управление в социальной работе [Электронный ресурс] / Холостова Е.И., Комаров Е.И., Прохорова О.Г. - М.: Дашков и К°, 2018. - 300 с. - Режим доступа: <https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=Znanium:Znanium-414983&theme=FEFU>
4. Организация, управление и администрирование в социальной работе : учебник для бакалавров / [С. А. Анисимова, О. И. Байдарова, А. Н. Дашкина и др.] ; под ред. Е. И. Холостовой, Е. И. Комарова, О. Г.

Прохоровой. – М.: Юрайт, 2014. – 425 с. 5 экз.
<https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=chamo:785050&theme=FEFU>

Дополнительная литература

(печатные и электронные издания)

1. Быкова, Т.А. Документационное обеспечение управления (делопроизводство) [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Т.А. Быкова, Т.В. Кузнецова, Л.В. Санкина ; под общ. ред. Т.В. Кузнецовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 304 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа:

<https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=Znanium:Znanium-960127&theme=FEFU>

2. Ильиных, С.А. Социология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ильиных С.А. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. — 180 с. — Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/69557.html>

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 695 с. – Режим доступа:

<https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=Znanium:Znanium-942757&theme=FEFU>

4. Кузнецов, Ю.В. Теория организации: учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. – М.: Юрайт, 2015. – 365 с. 7 экз.

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:785218&theme=FEFU>

5. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс] / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. - М.: Дашков и К, 2018. - 384 с.: ISBN 978-5-394-01312-6 - Режим доступа:

<https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=Znanium:Znanium-415045&theme=FEFU>

6. Симонян, Р.Я. Документационное обеспечение системы управления организацией [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Симонян Р.Я. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 180 с. — Режим доступа: <https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-72458&theme=FEFU>
7. Социология управления и управленческой деятельности [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Р.Г. Мумладзе [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М.: Русайнс, 2015. — 301 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48969.html>
8. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.А. Шапиро. – М.: КноРус, 2016. – 272 с. – Режим доступа: <https://lib.dvfu.ru:8443/lib/item?id=BookRu:BookRu-917000&theme=FEFU>

Нормативно-правовые материалы

1. О реструктуризации и реформировании организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и совершенствованию сети служб сопровождения замещающих семей: письмо мин. образования и науки РФ от 1 сентября 2014 г. № ВК-1850/07 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70643212/>
2. Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации: федер. закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ (ред. от 21.07.2014) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156558/
3. Об утверждении Методических рекомендаций по организации деятельности государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания населения «Геронтологический центр»: пост. Минтруда РФ от 14.11.2003 № 76 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.bestpravo.ru/federalnoje/zk-postanovlenija/s1o.htm>

4. Об утверждении примерного положения о кризисном центре помощи женщинам: пост. Правит. от 10 июля 1997 г. № 40 [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

<http://www.inforating.ru/lawattestation/regssocial.html>

5. Об утверждении примерного положения о реабилитационном центре для детей и подростков с ограниченными возможностями: приказ Минсоцзащиты от 14.12.1994 № 249 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://zakonbase.ru/content/base/8546>

6. Об утверждении примерных положений о специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации: пост. Правит. от 27 ноября 2000 г. № 896 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/1352264/>

7. Об утверждении регламента межведомственного взаимодействия органов государственной власти Приморского края, организаций при предоставлении социальных услуг и (или) социального сопровождения на территории Приморского края: приказ департамента труда и социального развития Приморского края от 10.12.2015 № 708) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/423980761>

8. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по социальной работе» [Электронный ресурс] : Приказ Минтруда от 22 октября 2013 г. № 571н. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/131>

9. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей» [Электронный ресурс] : Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2013 г. № 6. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70458542/>

10. Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания» [Электронный ресурс] : Приказ Минтруда России от 18.11.2013 № 678н. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/137>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Интерактивный портал Департамента труда и социального развития Приморского края. – Режим доступа: <http://zanprim.regiontrud.ru/>
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>
3. Росстандарт. Национальные стандарты по социальному обслуживанию. – Режим доступа: <http://www.norm-load.ru/SNiP/Data1/46/46769/index.htm>

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

Для курса «Управление в социальной работе» создан ЭУК в интегрированной платформе электронного обучения Blackboard ДВФУ (идентификатор курса FU50305-39.03.02-YVSR-03: Управление в социальной работе).

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

Рекомендуется планировать и организовать время, отведенное на изучение дисциплины, следующим образом:

- изучение теоретического материала по источникам литературы – 2 часа в неделю;
- подготовка к практическому занятию – 1,5 час;
- выполнение практического задания – 1,5 час.

Всего в неделю в среднем – 5 час.

Описание последовательности действий обучающихся, или алгоритм изучения дисциплины

При изучении дисциплины очень полезно самостоятельно изучать материал. Тогда лекция будет гораздо понятнее. Для понимания материала и качественного его усвоения рекомендуется такая последовательность действий:

1. В течение недели выбрать время (2 часа) для работы с рекомендованной литературой в библиотеке или ресурсами Интернет.
2. При подготовке к практическим занятиям необходимо сначала повторить пройденный теоретический материал.
3. При выполнении домашнего задания нужно сначала понять, что требуется, какой теоретический материал нужно использовать. При выполнении ориентироваться на методические рекомендации к выполнению конкретных заданий.

Методические рекомендации для подготовки к практическим занятиям

1. Внимательно ознакомиться с планом семинарского занятия.
2. Ознакомиться с литературой, рекомендованной преподавателем для подготовки к занятию. Из предложенного списка дополнительной литературы выбрать ту, которая относится к теме занятия.
3. Изучить материал по теме занятия, выделить основные направления её изучения, сформулировать основные определения, закономерности и тенденции и т.п. Выделить дискуссионные вопросы и проблемы темы.
4. Подобрать и изучить дополнительные источники, которые могут содержать актуальную информацию по теме занятия – Интернет – источники, публикации в СМИ, статистические данные, ведомственные документы и т.п.
5. Подготовиться к выступлению на семинарском занятии по одному или нескольким вопросам из плана занятия.

6. Если было получено индивидуальное задание от преподавателя (подготовка доклада, презентации, реферата и т.п.), необходимо его выполнить, оформить в соответствии с существующими требованиями и стандартами.

7. При невозможности присутствовать на семинарском занятии по уважительной причине (болезнь, семейные обстоятельства и др.), следует заранее предупредить преподавателя, получить индивидуальное задание, график его выполнения, необходимую консультацию.

8. В случае пропуска семинарского занятия по неуважительной причине, следует отработать пропущенную тему на консультации у преподавателя.

Методические рекомендации по работе с литературой

Основным методом самостоятельного овладения знаниями является работа с литературой. Это сложный процесс, требующий выработки определенных навыков, поэтому студенту нужно обязательно научиться работать с книгой.

Осмысление литературы требует системного подхода к освоению материала. В работе с литературой системный подход предусматривает не только внимательное чтение текста и изучение специальной литературы, но и обращение к дополнительным источникам – справочникам, энциклопедиям, словарям, которые являются основными помощниками в самостоятельной работе студента, так как глубокое изучение именно их материалов позволит студенту освоить новую научную терминологию, а затем самостоятельно оперировать теоретическими категориями и понятиями. Такого рода работа с литературой обеспечивает решение студентом поставленной перед ним задачи (подготовка к семинарскому занятию, выполнение практических заданий и т.д.).

Литература для изучения обычно выбирается из списка литературы, выданного преподавателем, либо путем самостоятельного отбора

материалов. После этого непосредственно начинается изучение материала, изложенного в источнике.

При изучении материала источника необходимо обращать особое внимание на комментарии и примечания, которыми сопровождается текст. Они разъясняют отдельные места текста, дополняют изложенный материал, указывают ссылки на цитируемые источники, исторические сведения о лицах, фактах, объясняют малоизвестные или иностранные слова.

Во время изучения литературы следует конспектировать и составлять рабочие записи прочитанного, которые могут быть сделаны и в виде простого и развернутого плана, цитирования, тезисов, резюме, аннотации, конспекта. Такие записи удлиняют процесс проработки, изучения книги, но способствуют ее лучшему осмыслению и усвоению, выработке навыков кратко и точно излагать материал.

Наиболее надежный способ собрать нужный материал - составить конспект - краткое изложение своими словами содержания книги. Конспекты позволяют восстановить в памяти ранее прочитанное без дополнительного обращения к самой книге. При их составлении следует пользоваться различными приемами выделения отдельных частей текста, ключевых выражений, терминов, основных понятий (выделение абзацев, подчеркивание, написание жирным шрифтом, курсивом, использование цветных чернил и т.п.). Желательно оставлять поля для внесения дополнений, поправок или фиксации собственных мыслей по данной записи, возможно несовпадающих с авторской точкой зрения.

При изучении литературы особое внимание следует обращать на новые термины и понятия. Понимание сущности и значения терминов способствует формированию способности логического мышления, приучает мыслить абстракциями, что важно при усвоении дисциплины. Поэтому при изучении темы курса студенту следует активно использовать универсальные и специализированные энциклопедии, словари, иную справочную литературу.

Вся рекомендуемая для изучения курса литература подразделяется на основную и дополнительную. К основной литературе относятся источники, необходимые для полного и твердого усвоения учебного материала. Необходимость изучения дополнительной литературы диктуется, прежде всего тем, что в учебной литературе нередко остаются неосвещенными современные проблемы, а также не находят отражения новые документы, события, явления, научные открытия последних лет. Поэтому дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала.

Методические рекомендации по подготовке к экзамену

Экзамен - это заключительный этап изучения дисциплины, имеющий целью проверить теоретические знания студента, его навыки и умение применять полученные знания при решении практических задач. Экзамен проводится в объеме учебной программы по дисциплине в устной форме.

Подготовка к экзамену начинается с первого занятия по дисциплине, на котором студенты получают общую установку преподавателя и перечень основных требований к текущей и промежуточной аттестации. При этом важно с самого начала планомерно осваивать материал, руководствуясь, прежде всего, перечнем вопросов, конспектировать важные для решения учебных задач источники. В течение семестра происходят пополнение, систематизация и корректировка студенческих наработок, освоение нового и закрепление уже изученного материала.

Дисциплина «Управление в социальной работе» разбита на разделы, темы, которые представляют собой логически завершенные части рабочей программы курса и являются тем комплексом знаний и умений, которые подлежат контролю.

Практические задания являются важными этапами подготовки к экзамену, поскольку позволяют студенту оценить уровень собственных знаний и своевременно восполнить имеющиеся пробелы.

Разъяснения по работе с электронным учебным курсом, по выполнению домашних заданий

При освоении дисциплины «Управление в социальной работе» в системе LMS Blackboard студентам необходимо ознакомиться с учебными материалами, которые представлены на странице https://bb.dvfu.ru/webapps/blackboard/content/listContent.jsp?course_id= 16_1&content_id= 160_1. На демонстрационном курсе «Изучение Blackboard Learn» студенты могут узнать:

1. Какие элементы употребляются при построении курса.
2. Как строится траектория учебного процесса.
3. Как общаться с сокурсниками и преподавателем в рамках курса.
4. Какие есть виды практических работ и где ознакомиться с их результатами и другое.

Для успешного выполнения домашних заданий студенты должны ориентироваться на формулировку задания, список литературы и методические рекомендации к выполнению конкретных заданий, которые размещены в разделе «Материалы для самостоятельной работы».

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-технические средства обучения по дисциплине: глобальная компьютерная сеть Интернет, обеспечивающая доступ к информационным ресурсам (электронной библиотеке ДВФУ, электронным библиотечным системам, базам данных и др.); аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, мебель.

В целях обеспечения специальных условий обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ДВФУ все здания оборудованы пандусами, лифтами, подъемниками, специализированными местами, оснащенными туалетными комнатами, табличками информационно-навигационной поддержки.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

по дисциплине «Управление в социальной работе»
Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа
профиль «Социальная работа в системе социальной защиты»
Форма подготовки очная

Владивосток
2018

Самостоятельная работа студентов по курсу «Управление в социальной работе» (90 часов)

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом, соответствует более глубокому усвоению изучаемого курса, формирует навыки исследовательской работы и ориентирует на умение применять теоретические знания на практике.

Одной из задач изучения дисциплины является создание условий для самостоятельной работы обучающихся, которая включает: самостоятельное изучение тем (разделов) дисциплины; углубленное изучение отдельных тем дисциплины с использованием дополнительной литературы и Интернет - ресурсов; возможность выполнения практических и творческих работ. Преподаватель определяет темы самостоятельной работы, ее формы и объем, разрабатывает и подбирает учебно-методическое обеспечение, составляет график консультаций, осуществляет индивидуальную педагогическую поддержку в выполнении студентом самостоятельной работы, оценивает ее результаты.

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	1 неделя	Подготовка к практическому занятию № 1: изучение литературы, подготовка доклада (сообщения), решение теста	3 час.	Устный опрос, доклад (сообщение), тест
2	2 неделя	Подготовка к практическому занятию № 2: изучение литературы, подготовка доклада (сообщения), выполнение	3 час.	Устный опрос, доклад (сообщение), практическое задание, тест

		практического задания, решение теста		
3	3 неделя	Подготовка к практическому занятию № 3: изучение литературы, подготовка к дискуссии, выполнение практического задания, решение теста	3 час.	Устный опрос, сообщение, практическое задание, тест
4	4-5 неделя	Подготовка к практическому занятию № 4: изучение литературы, подготовка к дискуссии, решение теста	6 час.	Устный опрос, сообщение, тест
5	6-7 неделя	Подготовка к практическому занятию № 5: изучение литературы, подготовка к дискуссии, подготовка доклада, выполнение практического задания, решение теста	6 час.	Устный опрос, доклад (сообщение), практическое задание, тест
6	8-9 неделя	Подготовка к практическому занятию № 6: изучение литературы, подготовка к дискуссии, подготовка доклада, выполнение практического задания, решение теста	6 час.	Устный опрос, доклад (сообщение), практическое задание, тест
7	10-11 неделя	Подготовка к практическому	6 час.	Устный опрос, доклад (сообщение),

		занятию № 7: изучение литературы, подготовка к дискуссии, подготовка доклада, тест		тест
8	12 неделя	Подготовка к практическому занятию № 8: изучение литературы, подготовка доклада (сообщения), выполнение практического задания	3 час.	Устный опрос, доклад (сообщение), практическое задание
9	13 неделя	Подготовка к практическому занятию № 9: изучение литературы, подготовка к круглому столу, решение теста	3 час.	Устный опрос, доклад (сообщение), тест
10	14-15 неделя	Подготовка к практическому занятию № 10: изучение литературы, подготовка к дискуссии, подготовка доклада, тест	6 час.	Устный опрос, доклад (сообщение), тест
11	16-17 неделя	Подготовка к практическому занятию № 11: изучение литературы, подготовка к дискуссии, подготовка доклада (сообщение)	6 час.	Устный опрос, доклад (сообщение)
12	18 неделя	Подготовка к практическому занятию № 12: изучение литературы, подготовка сообщения, выполнение практического задания	3 час.	Устный опрос, сообщение, практическое задание

13		Подготовка к экзамену	36 час.	Устный опрос (собеседование)
		Итого	90 час.	

В процессе самостоятельной работы обучающиеся осуществляют следующие виды деятельности:

- подготовку к семинарским занятиям;
- подбор и изучение учебной информации из разнообразных учебных, научных, правовых и методических источников и источников по актуальным проблемам теории, практики управления в социальной работе;
- выполнение практических заданий;
- подготовка докладов, сообщений;
- решение тестовых заданий.

Проверка самостоятельной подготовки осуществляется на практических занятиях и в системе LMS ВВ.DVFU.

Методические рекомендации по работе с литературными источниками

В процессе подготовки к семинарским занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с

дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Методические рекомендации к подготовке к семинарским занятиям

Подготовку к семинарскому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме семинара и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенных рекомендаций (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и сдаче коллоквиума.

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы семинарское занятие может состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме семинара.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия, круглый стол.

4. Обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.

5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Вторая часть — выступление студентов с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов семинарского занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа семинарского занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на семинарском занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Практические занятия направлены на закрепление теоретических знаний, полученных ранее в изученных дисциплинах и самостоятельно, путем обсуждения теоретического материала и выполнения конкретных этапов организационного проектирования, и проходят под руководством преподавателя. На таких занятиях идет осмысление теоретического материала, формируется умение убедительно формулировать собственную точку зрения, приобретаются навыки профессиональной деятельности. При проведении практических занятий используются такие активные и интерактивные методы обучения, как анализ конкретных ситуаций; разбор документов; самостоятельная работа с литературой, семинарские занятия; круглый стол, метод проектов, мозговой штурм, презентации.

Семинарские занятия как одна из основных организационных форм учебной деятельности формируют исследовательский подход к изучению

учебного и научного материала и направлены на коллективное обсуждение теоретических и методических вопросов курса. Главной целью семинаров является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка.

При проведении практических занятий используются такие методы активного обучения, как семинары-дискуссии, семинары - «круглый стол», доклад, сообщение, разноуровневые задания, тестирование, презентации.

Проведение дискуссии (круглый стол) с применением методики «ПОПС» позволит обучающимся аргументировать свою позицию в дискуссии: П – позиция (в чем заключается точка зрения): «Я считаю, что ...»; О – обоснование (довод в поддержку позиции): «...потому, что ...»; П – пример (факты, иллюстрирующие довод): «например, ...»; С – следствие (вывод): «Поэтому ...».

Для подведения итогов семинара можно использовать следующие критерии (показатели) оценки ответов: полнота и конкретность ответа; последовательность и логика изложения; связь теоретических положений с практикой; обоснованность и доказательность излагаемых положений; наличие качественных и количественных показателей; уровень культуры речи. В конце семинара необходимо дать оценку всего семинарского занятия, обратив особое внимание на следующие аспекты: качество подготовки; степень усвоения знаний; активность; положительные стороны в работе магистрантов; ценные конструктивные предложения; недостатки в работе; задачи и пути устранения недостатков.

Примерные темы докладов, сообщений

К занятию 1

1. Культура труда и управление Гастева.
2. Системный подход к управлению.
3. Хоторнские эксперименты.

К занятию 2

1. Определение менеджмента. Уровни управления и типы менеджмента. Навыки управления. Роли менеджеров. Основные функции менеджмента (по Дафту и Мескону).

2. Функции и полномочия Министерства труда и социальной защиты РФ.

3. Функции и полномочия Департамента труда и социального развития Приморского края.

К занятию 5

1. Обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи.

2. Мероприятия по формированию и развитию рынка социальных услуг, привлечению ресурсов организаций, общественных объединений и частных лиц к реализации мер по социальной защите граждан.

3. Мероприятия по профилактике обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи в рамках региональных программ.

К занятию 6

1. Развитие организационных структур (по А.И. Пригожину).

2. Основы проектного управления.

3. Сравнительный анализ механизмов межведомственного взаимодействия при организации социального обслуживания и социального сопровождения (на примере 2-х регионов).

К занятию 7

1. Измерение мотивации и стимулирование персонала социальных служб.

2. Стимулирование персонала социальных учреждений – зарубежные методики.

К занятию 8

1. Организация оценки деятельности социальных служб.

2. Социальный аудит: сущность, содержание, виды.

Методические рекомендации по подготовке доклада

Доклад - публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение на определенную тему, вид самостоятельной работы, который используется в учебных и внеаудиторных занятиях и способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. Чтобы выступление было удачным, оно должно хорошо восприниматься на слух, быть интересным для слушателей. При выступлении приветствуется активное использование мультимедийного сопровождения доклада (презентация, видеоролики, аудиозаписи). Доклады, сдаваемые в письменном виде, могут быть приняты преподавателем в виде зачетных работ. Преподаватель, практикующий такую форму отчетности, заранее предлагает список тем докладов для подготовки студентов. При подготовке доклада, в отличие от других видов студенческих работ, может использоваться метод коллективного творчества. Преподаватель может дать тему сразу нескольким студентам одной группы, использовать метод докладчика и оппонента. Студенты могут подготовить два выступления с противоположными точками зрения и устроить дискуссию. После выступления докладчик и содокладчик, если таковой имеется, должны ответить на вопросы слушателей.

Подготовка выступления предполагает следующие этапы:

1. Определение цели доклада (информировать, объяснить, обсудить что-то (проблему, решение, ситуацию и т.п.), спросить совета и т.п.).
2. Подбор для доклада необходимого материала из литературных источников.
3. Составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности.

4. Композиционное оформление доклада в виде машинописного текста и электронной презентации.

5. Заучивание, запоминание текста машинописного доклада.

6. Репетиция, т.е. произнесение доклада с одновременной демонстрацией презентации.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Вступление содержит: формулировку темы доклада; актуальность темы; анализ литературных источников (рекомендуется использовать данные за последние 5 лет). Основная часть состоит из нескольких разделов, постепенно раскрывающих тему. Если необходимо, для обоснования темы используется ссылка на источники с доказательствами, взятыми из литературы (цитирование авторов, указание цифр, фактов, определений). Изложение материала должно быть связным, последовательным, доказательным. Способ изложения материала для выступления должен носить конспективный или тезисный характер. В заключении подводятся итоги, формулируются главные выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы, предлагаются самые важные практические рекомендации.

Объем текста доклада должен быть рассчитан на произнесение доклада в течение 7-10 минут (3-5 листов текста с докладом). Поэтому при подборе необходимого материала для доклада отбирается самое главное. В докладе должны быть кратко отражены главные моменты из введения, основной части и заключения. При подготовке конспекта доклада необходимо составить не только текст доклада, но и необходимый иллюстративный материал, сопровождающий доклад (основные тезисы, формулы, схемы, чертежи, таблицы, графики и диаграммы, фотографии и т.п.). Не редко, перед выступлением докладчик испытывает волнение, что, несомненно может повлиять на успешность выступления. Самый надежный способ справиться с

волнением перед докладом - это хорошо подготовится, прорепетировать выступление накануне. Необходимо выучить текст доклада наизусть и произнести доклад 2-3 раза с одновременной демонстрацией слайдов. Проследить, чтобы время доклада не превышало 7 - 10 минут. Продумать, в какой последовательности и с какими словами Вы будете комментировать слайды презентации. Тщательно отрепетировать способы связи разных частей доклада, чтобы при переходе от слайда к слайду или от описания методик к результатам исследования не было фраз типа: "Ну... вот..." или "Э-э-э", или пауз.

Критерии оценки доклада

1. Соответствие выбранной теме и своевременность выполнения в соответствии с графиком изучения дисциплины.
2. Соблюдение критериев оформления работы, правильность оформления ссылок на цитируемую литературу, отсутствие плагиата.
3. Полнота изложения материала, глубина раскрытия темы, строгость и непротиворечивость аргументации и доказательств.
4. Умение увязать основные положения текста доклада или реферата с современными социальными проблемами и процессами.

«зачтено»	Работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения темы; текст реферата подготовлен на основе изучения необходимого массива литературы, чётко структурирован, содержит необходимые выводы; реферат соответствует принятым в вузе нормам оформления письменных работ, выполнен и представлен в установленные сроки.
«не зачтено»	Реферат представляет собой пересказанный или полностью переписанный текст каких-то источников, учебников или исследований без комментариев, анализа необходимых выводов; текст не структурирован; нарушены правила оформления реферата, сроки его выполнения и представления.

Темы дискуссий, круглых столов

Занятие 3. Групповая дискуссия на тему «Место культуры в системе управления организацией».

Занятие 4. Групповое обсуждение самостоятельно выявленных конкретных примеров:

- 1) кодирования и декодирования;
- 2) обратной связи;
- 3) «помех» в процессе коммуникации.

Занятие 6. Групповое принятие решения относительно построения организационной структуры конкретной социальной службы.

Занятие 7. Групповое обсуждение темы «Формы нематериального поощрения социальных работников».

Занятие 9. Круглый стол посвящен обсуждению темы «Влияние неформальных групп на деятельность организации».

Занятие 10. Студенты принимают участие в групповом обсуждении вопроса о стилях управления в учреждениях социального обслуживания населения и их эффективности.

Занятие 11. Студенты принимают участие в групповом обсуждении темы «Организация повышения квалификации сотрудников социальных служб».

Критерии оценки устных ответов

- «отлично» - если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области.

- «хорошо» - ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой

раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

- «удовлетворительно» – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

- «неудовлетворительно» – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Темы практических заданий

Занятие 2. Составьте перечень конкретных функций управления, которые, по Вашему мнению, выполняют субъекты управления в социальной работе (при выполнении задания рекомендуется ориентироваться на трудовые функции специалистов, предусмотренные профессиональными стандартами).

Занятие 3.

1. Раскройте характеристики внешней среды организации и обоснуйте зависимость социальной службы от таких факторов внешней среды как, социально-культурные и политические, а также влияние на них.

2. Обоснуйте необходимость привлечения ресурсов организаций, общественных объединений и частных лиц к реализации мер по социальной защите граждан.

Занятие 5.

1. Изучите примеры государственного задания и плана основных мероприятий социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних. Сформулируйте (письменно) миссию, цели и задачи организации любого типа и вида, способствующие деятельности специалистов по профилактике обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи.

2. Сформулируйте мероприятия по профилактике обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи в рамках региональных программ.

Занятие 6.

1. Самостоятельно разработайте организационную структуру социальной службы согласно сформулированным ранее миссии, цели (-ям), задачам конкретной организации.

2. Укажите на рисунке внешние организации, участвующие в социальном обслуживании и социальном сопровождении граждан.

Занятие 8. Сформулируйте (письменно) ответ на вопрос «Какие критерии и показатели эффективности применяются при осуществлении оценки деятельности учреждений социального обслуживания?».

Занятие 12. Разработайте докладную записку и приказ на тему «О поощрении сотрудников ...».

Характеристика практических заданий, в том числе в форме презентаций, для самостоятельной работы и методические рекомендации по их выполнению

Практические домашние задания, имеющие творческий характер, являются одной из форм самостоятельной работы студентов, способствующая углублению знаний, выработке устойчивых навыков самостоятельной работы. Творческое практическое задание, которое содержит большой или меньший элемент неизвестности и имеет, как правило, несколько подходов. В качестве главных признаков творческих домашних работ студентов выделяют: высокую степень самостоятельности; умение логически обрабатывать материал; умение самостоятельно сравнивать, сопоставлять и обобщать материал; умение классифицировать материал по тем или иным признакам; умение высказывать свое отношение к описываемым явлениям и событиям; умение давать собственную оценку какой-либо работы и др.

Последовательность самостоятельной работы студента при изучении тем курса:

1. Изучить теоретические вопросы по разработанным планам практических занятий.
2. Выполнить самостоятельно задания и представить результаты к обсуждению на соответствующих занятиях.
3. При необходимости получить консультацию у преподавателя.
4. При наличии пропусков семинарских занятий подготовить и отработать пропущенные темы.

Обучающимся предлагается выполнить разноуровневые задания реконструктивного и творческого уровней.

Требования к представлению и оформлению результатов практических работ

Работа выполняется на компьютере (шрифт Times New Roman, кегль 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Должна быть нумерация страниц внизу, справа. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. Объем работы, не более 10 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что студент не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

При подготовке презентации печатный текст, слайды и раздаточный материал готовятся отдельно. Слайды, как визуальная подача информации, должна содержать минимум текста, несущего смысловую нагрузку, выглядеть наглядно и просто. Рекомендуемое число слайдов 15. На первом слайде должна быть отражена обязательная информация: тема, фамилия и инициалы выступающего. Раздаточный материал должен обеспечивать ту же глубину и охват, что и живое выступление: люди больше доверяют тому, что они могут унести с собой, чем исчезающим изображениям, слова и слайды забываются, а раздаточный материал остается постоянным осязаемым напоминанием; раздаточный материал важно раздавать в конце презентации; раздаточный материалы должны отличаться от слайдов, должны быть более информативными.

Для подготовки презентации рекомендуется использовать программу PowerPoint. Оформление практических работ должно соответствовать требованиям, предъявляемым к оформлению письменных работ студентов ДВФУ.

Критерии оценки (письменных заданий, доклада, в том числе выполненных в форме презентаций)

- «отлично» выставляется студенту, если студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно

- «хорошо» - работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы

- «удовлетворительно» – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы

- «неудовлетворительно» - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких-либо комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Темы тестовых заданий

1. Становление и развитие научного менеджмента.

2. Понятие управления в социальной работе.
3. Организация как социальная система.
4. Коммуникационный процесс и процесс принятия управленческих решений.
5. Планирование как функция управления в социальной работе.
6. Организация как функция управления в социальной работе.
7. Мотивация как функция управления в социальной работе.
8. Группа и неформальные организации.
9. Стили управления.

Критерии оценивания тестовых заданий

По результатам решения тестовых заданий количество правильно решенных заданий переводится в традиционные оценки посредством применения следующей шкалы:

86% правильно решенных заданий – «отлично»,

75% правильно решенных заданий – «хорошо»,

61% правильно решенных заданий – «удовлетворительно»,

менее 61% - «неудовлетворительно».



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Управление в социальной работе»
Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа
профиль «Социальная работа в системе социальной защиты»
Форма подготовки очная

Владивосток

2018

**Паспорт
фонда оценочных средств
по дисциплине «Управление в социальной работе»**

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
	ПК-2 Способен организовывать деятельность подразделения (группы специалистов) по реализации различных видов социального обеспечения, социальной помощи, мер социальной поддержки, социального обслуживания	Знает
Умеет		раскрыть цель и сущность управления в социальной работе, основные управленческие функции, подходы к принятию управленческих решений относительно организации предоставления мер социальной защиты
Владеет		навыками организовывать деятельность подразделения (группы специалистов) по реализации различных видов социального обеспечения, социальной помощи, мер социальной поддержки, социального обслуживания
ПК-7 Способен разрабатывать предложения по формированию социальной политики, развитию социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан	Знает	уровни и функции управления, практики управления, инфраструктуру социальной защиты
	Умеет	раскрывать стили и методы управления, подходы к принятию решений в контексте формирования социальной политики, развития социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан
	Владеет	навыками принятия управленческих решений и разрабатывать предложения по формированию социальной политики, развитию социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	Занятия 1-12	ПК-2	знает	собеседование (УО-1),	Вопросы к экзамену №№ 1-55
			умеет	доклад, сообщение (УО-3), круглый стол, дискуссия (УО-4), тесты (ПР-1)	
			владеет	разноуровневые задания (ПР-11)	
		ПК-7	знает	собеседование (УО-1),	Вопросы к экзамену №№ 1-

			умеет	доклад, сообщение (УО-3), круглый стол, дискуссия (УО-4), тесты (ПР-1)	55
			владеет	разноуровневые задания (ПР-11)	

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели
ПК-2 Способен организовывать деятельность подразделения (группы специалистов) по реализации различных видов социального обеспечения, социальной помощи, мер социальной поддержки, социального обслуживания	знает (пороговый уровень)	цель и сущность управления социальной работой, основы управленческой деятельности в области организации предоставления мер социальной защиты	Знает цели и задачи управления в социальной работе, основы управленческой деятельности в области организации предоставления мер социальной защиты	способен осветить цели и задачи управления в социальной работе; способен раскрыть основы управленческой деятельности в области организации предоставления мер социальной защиты
	умеет (продвинутый)	раскрыть цель и сущность управления в социальной работе, основные управленческие функции, подходы к принятию управленческих решений относительно организации предоставления мер социальной защиты	Умеет формулировать цели профессиональной деятельности сотрудников организаций-поставщиков социальных услуг, прогнозировать достижение целей, ориентироваться в подходах к принятию управленческих решений	способен обосновывать выбор цели профессиональной деятельности сотрудников; способен прогнозировать достижение целей; способен обосновать методы и способы управления
	владеет (высокий)	навыками организовывать деятельность подразделения (группы специалистов) по реализации различных видов социального обеспечения, социальной помощи, мер социальной поддержки, социального обслуживания	Владеет навыками применения теоретических знаний по осуществлению управленческих функций	способен формировать миссию, цели и задачи организации, организационную структуру; способен обосновать принятие управленческих решений; способен ориентироваться в теориях мотивации; способен организовывать работу подразделения (группы специалистов) по реализации различных видов социального обеспечения,

				социальной помощи, мер социальной поддержки, социального обслуживания
ПК-7 Способен разрабатывать предложения по формированию социальной политики, развитию социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан	знает (пороговый уровень)	уровни и функции управления, практики управления, инфраструктуру социальной защиты	знание уровней и функций управления, практики управления, инфраструктуру социальной защиты	способен раскрыть уровни и функции управления в социальной работе; способен раскрыть практики управления в социальной работе; способен привести инфраструктуру социальной защиты
	умеет (продвинутый)	раскрывать стили и методы управления, подходы к принятию решений в контексте формирования социальной политики, развития социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан	умение ориентироваться в стилях и методах управления, подходах к принятию решений в контексте формирования социальной политики, развития социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан	способен дать характеристику стилям и методам управления; способен ориентироваться в подходах к принятию управленческих решений; способен обосновывать выбор управленческого решения в контексте формирования социальной политики, развития социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан
	владеет (высокий)	навыками принятия управленческих решений и разрабатывать предложения по формированию социальной политики, развитию социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан	владение навыками выработки управленческих решений относительно предложения по формированию социальной политики, развитию социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан	способен владеть навыками выработки управленческих решений; способен разрабатывать предложения по формированию социальной политики, развитию социальной помощи, социальной поддержки и социального обслуживания граждан

Методические рекомендации,

определяющие процедуры оценивания результатов освоения

дисциплины «Управление в социальной работе»

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Управление в социальной работе» проводится в соответствии с

локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Управление в социальной работе» проводится в форме контрольных мероприятий (работа на семинарских занятиях, выполнение практических заданий, доклад, сообщение, тестирование) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, тестов, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Краткая характеристика оценочных средств:

- УО-1 - Собеседование - средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

- УО-3 - Доклад, сообщение - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы

- УО-4 - Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты - оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

- ПР-1 – Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся.

• ПР-11 - Разноуровневые задачи - реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Управление в социальной работе» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Промежуточная аттестация (экзамен) предусмотрена в устной форме с использованием такого оценочного средства, как устный опрос в форме собеседования. Устный опрос в форме собеседования (УО-1) по раннее известному кругу вопросов позволяет оценить не только знания, но и кругозор обучающегося, навыки логического построения ответов. В ходе собеседования создаются условия, при которых обучающийся имеет возможность показать владение научной лексикой, продемонстрировать, насколько хорошо он ориентируется в предметной области, связанной с данной дисциплиной.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Вопросы к экзамену

1. Подходы к управлению на основе выделения различных школ.
2. Процессный подход к управлению.
3. Системный подход к управлению.
4. Ситуационный подход к управлению.
5. Понятие и уровни управления.

6. Понятие управления социальной работой, субъекты и объекты управления.
7. Организация как социальная система.
8. Общие характеристики организаций.
9. Внутренние переменные организации.
10. Взаимосвязь внутренних переменных.
11. Характеристика внешней среды социальных служб.
12. Влияние факторов внешней среды на социальную службу.
13. Классификация учреждений социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов.
14. Классификация учреждений социального обслуживания семьи и детей.
15. Основные составляющие внутриорганизационного управления.
16. Понятие и элементы коммуникационного процесса.
17. Этапы коммуникационного процесса.
18. Межличностные и организационные коммуникации.
19. Коммуникационный процесс в социальной работе.
20. Понятие и классификация управленческих решений.
21. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.
22. Технологии разработки и принятия управленческих решений.
23. Сущность функции планирования.
24. Этапы стратегического планирования.
25. Постановка целей и задач организации, способствующих деятельности специалистов по профилактике обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи (организация обследования условий жизнедеятельности гражданина, анализ данных).
26. Планирование мероприятий по формированию и развитию рынка социальных услуг, привлечению ресурсов организаций, общественных

объединений и частных лиц к реализации мер по социальной защите граждан.

27. Программно-целевое управление в социальной работе.

28. Планирование мероприятий по профилактике обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи в рамках региональных программ.

29. Нормы управляемости. Взаимоотношение полномочий.

30. Этапы построения организаций.

31. Типы организационных структур.

32. Субъекты, виды деятельности, порядок и формы межведомственного взаимодействия при организации социального обслуживания и социального сопровождения.

33. Содержательные теории мотивации.

34. Процессуальные теории мотивации.

35. Оценка и формы признания труда социальных работников.

36. Понятие и виды контроля.

37. Этапы процесса контроля.

38. Понятие группы и ее характеристики.

39. Неформальные организации и управление ими.

40. Формы власти и влияния.

41. Ролевое и личностное направление изучения образа руководителя.

42. Поведенческое направление изучения образа руководителя (традиционная классификация стилей управления).

43. Ситуационное направление изучения образа руководителя.

44. Методы управления в социальной работе.

45. Технология управления и система «5S».

46. Формирование трудовых ресурсов социальных служб.

47. Развитие трудовых ресурсов социальных служб.

48. Требования к персоналу учреждений социального обслуживания.

49. Системный подход к развитию персонала в социальной сфере.
50. Аттестация руководящих работников и специалистов в социальной работе.
51. Профессиограмма специалистов социальной работы и пути повышения их профессиональной компетентности.
52. Распорядительные документы.
53. Организационные документы.
54. Информационно-справочные документы.
55. Организация делопроизводства в учреждениях социальной защиты.

**Критерии выставления оценки студенту на экзамене
по дисциплине «Управление в социальной работе»**

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
86 и более	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний в области управления в социальной работе, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий по организационно-управленческой деятельности в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан, использует в ответе материал учебной литературы социальных и гуманитарных наук, демонстрируя тем самым самостоятельную подготовку и использование новых профессиональных знаний в области организационно-управленческой деятельности; владеет знаниями об осуществлении профилактики обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи; о реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения; об осуществлении мероприятий по привлечению ресурсов организаций, общественных

		объединений и частных лиц к реализации мер по социальной защите граждан
76-85	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения: принимает ответственность за решение профессиональных задач.
61-75	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
Менее 61	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

Темы дискуссий, круглых столов

Занятие 3. Групповая дискуссия на тему «Место культуры в системе управления организацией».

Занятие 4. Групповое обсуждение самостоятельно выявленных конкретных примеров:

- 1) кодирования и декодирования;
- 2) обратной связи;
- 3) «помех» в процессе коммуникации.

Занятие 5. Круглый стол посвящен обсуждению самостоятельно разработанных студентами миссий, целей и задач различных типов и видов социальных служб.

Занятие 6. Групповое принятие решения относительно построения организационной структуры конкретной социальной службы (с применением метода «мозговой штурм»).

Занятие 7. Групповое обсуждение темы «Формы нематериального поощрения социальных работников».

Занятие 9. Круглый стол посвящен обсуждению темы «Влияние неформальных групп на деятельность организации».

Занятие 10. Студенты принимают участие в групповом обсуждении вопроса о стилях управления в учреждениях социального обслуживания населения и их эффективности.

Занятие 11. Студенты принимают участие в групповом обсуждении темы «Организация повышения квалификации сотрудников социальных служб».

Критерии оценки устных ответов

- «отлично» - если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области.

- «хорошо» - ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

- «удовлетворительно» – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

- «неудовлетворительно» – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Темы практических заданий

Занятие 2. Составьте перечень конкретных функций управления, которые, по Вашему мнению, выполняют субъекты управления в социальной работе (при выполнении задания рекомендуется ориентироваться на трудовые функции специалистов, предусмотренные профессиональными стандартами).

Занятие 3.

1. Раскройте характеристики внешней среды организации и обоснуйте зависимость социальной службы от таких факторов внешней среды как, социально-культурные и политические, а также влияние на них.

2. Обоснуйте необходимость привлечения ресурсов организаций, общественных объединений и частных лиц к реализации мер по социальной защите граждан.

Занятие 5.

1. Изучите примеры государственного задания и плана основных мероприятий социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних. Сформулируйте (письменно) миссию, цели и задачи организации любого типа и вида, способствующие деятельности специалистов по профилактике обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи.

2. Сформулируйте мероприятия по профилактике обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи в рамках региональных программ.

Занятие 6.

1. Самостоятельно разработайте организационную структуру социальной службы согласно сформулированным ранее миссии, цели (-ям), задачам конкретной организации.

2. Укажите на рисунке внешние организации, участвующие в социальном обслуживании и социальном сопровождении граждан.

Занятие 8. Сформулируйте (письменно) ответ на вопрос «Какие критерии и показатели эффективности применяются при осуществлении оценки деятельности учреждений социального обслуживания?».

Занятие 12. Разработайте докладную записку и приказ на тему «О поощрении сотрудников ...».

Примерные темы докладов, сообщений

К занятию 1

1. Культура труда и управление Гастева.
2. Системный подход к управлению.
3. Хоторнские эксперименты.

К занятию 2

1. Определение менеджмента. Уровни управления и типы менеджмента. Навыки управления. Роли менеджеров. Основные функции менеджмента (по Дафту и Мескону).

2. Функции и полномочия Министерства труда и социальной защиты РФ.

3. Функции и полномочия Департамента труда и социального развития Приморского края.

К занятию 5

1. Обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи.

2. Мероприятия по формированию и развитию рынка социальных услуг, привлечению ресурсов организаций, общественных объединений и частных лиц к реализации мер по социальной защите граждан.

3. Мероприятия по профилактике обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных услугах, мерах социальной помощи в рамках региональных программ.

К занятию 6

1. Развитие организационных структур (по А.И. Пригожину).

2. Основы проектного управления.

3. Сравнительный анализ механизмов межведомственного взаимодействия при организации социального обслуживания и социального сопровождения (на примере 2-х регионов).

К занятию 7

1. Измерение мотивации и стимулирование персонала социальных служб.

2. Стимулирование персонала социальных учреждений – зарубежные методики.

К занятию 8

1. Организация оценки деятельности социальных служб.

2. Социальный аудит: сущность, содержание, виды.

Критерии оценки (письменных заданий, доклада, в том числе выполненных в форме презентаций)

- 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно

- 85-76 - баллов - работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Пр продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы

- 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы

- 60-50 баллов - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких-либо комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Критерии оценки письменных заданий, доклада, в том числе выполненных в форме презентаций

Оценка	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
Критерии	Содержание критериев			
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений

Тестовые задания

Тест 1 «Становление и развитие научного менеджмента»

Обведите кружком номер правильного ответа

1. Основателем современного менеджмента считается

- а) Г. Эмерсон
- б) А. Файоль
- в) Г. Гантт
- г) Ф. Тейлор

2. Согласно процессному подходу, управление рассматривается как

- а) серия разрозненных действий
- б) единый процесс

3. Первым предложил рассматривать управление как самостоятельный вид деятельности

- а) Файоль
- б) Гантт
- в) Эмерсон
- г) Тейлор

4. Плановую систему графиков предложил

- а) Файоль
- б) Гантт
- в) Эмерсон
- г) Тейлор

5. Кино и фотокамеру в своей исследовательской работе первыми использовали

- а) Файоль
- б) Гантт
- в) Мэйо
- г) Тейлор

д) Гилбрет

6. Феномен «рестрикционизм» обнаружил

а) Файоль

б) Гантт

в) Мэйо

г) Тейлор

д) Фоллетт

7. Управление представляет собой

а) систему

б) процесс

8. Ситуация является центральным моментом _____ подхода

а) ситуационного

б) системного

в) процессного

Обведите кружком номера правильных ответов

9. Представителями школы человеческих отношений были

а) Файоль

б) Гантт

в) Мэйо

г) Тейлор

д) Фоллетт

Обведите кружком номер наиболее правильного ответа.

10. Менеджмент – это

а) умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей;

б) деловое администрирование;

в) вид деятельности по руководству людьми;

г) государственное управление.

Тест 2 «Понятие управления в социальной работе»

Обведите кружком номер правильного ответа:

1. Согласно традиционному делению руководителей социологом Парсонсом, выделяют _____ категории

1) 4

2) 3

3) 2

2. Технический уровень руководителей означает управление _____ звена

1) среднего

2) низового

3. Управленческий уровень социальной работой в России представлен _____ органами управления

1) муниципальными

2) региональными

3) федеральными

4. Общие функции управления выделяются

1) по этапам (стадиям) производства

2) по сфере деятельности

Обведите кружком номера правильных ответов:

5. Субъектами управления в социальной работе являются

1) руководящий состав социальных служб

2) органы управления социальной работой

3) система взаимоотношений

6. Объектами управления в социальной работе являются

- 1) система взаимоотношений
- 2) социальные работники
- 3) сотрудники социальных служб

7. Суть управления заключается в следующем

- 1) сбор, хранение, обработка и передача информации
- 2) разработка и принятие управленческих решений
- 3) выработка управляющих воздействий и выдача их объекту управления
- 4) контроль исполнения принятых решений

Дополните:

8. Вид деятельности, основанный на разделении и кооперации менеджмента и характеризующийся определенной однородностью, сложностью и стабильностью воздействий на объект со стороны субъекта управления это _____.

9. Согласно процессному подходу к управлению, управление – это _____.

10. Управление социальной работой это _____.

Тест 3 «Организация как социальная система»

Вариант 1

Обведите кружком номера правильных ответов:

1. Организация является _____ общества

- 1) объектом
- 2) субъектом
- 3) подсистемой

2. На поведение отдельных людей и успешность деятельности оказывают влияние факторы

- 1) потребности
- 2) конфликтности
- 3) способности
- 4) предрасположенности
- 5) ценности

Обведите кружком номер правильного ответа:

3. Под подвижностью внешней среды понимается

1) уровень силы, с которой изменение одного фактора воздействует на другие

2) число факторов, на которые организация обязана реагировать

3) скорость, с которой происходят изменения во внешней среде

4. Современные социальные организации являются системами

1) закрытыми

2) открытыми

5. Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей называется

1) цивилизацией

2) коммуникацией

3) организацией

6. Логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей называются _____ организации.

1) задачами

2) структурой

3) специализацией

7. Внутренние переменные обычно называются социотехническими

1) системами

2) подсистемами

8. Большое число подчиненных у одного руководителя дает _____ сферу контроля.

1) узкую

2) широкую

9. Вертикальное разделение труда в организации дает

1) подразделения

2) специализацию

3) иерархию уровней управления

Обведите кружком номер наиболее правильного ответа:

10. Цели – это

1) результат

2) желаемый результат

3) желаемый результат, которого стремится добиться группа

4) желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе

Вариант 2

Обведите кружком номера правильных ответов:

1. Организация – это

1) разновидность социальных систем

2) объединение людей

3) объединение людей, совместно реализующих общую цель

2. Организации различают как

1) формальные

2) неформальные

3. К характеристикам организации относят

- 1) ресурсы
- 2) разделение труда
- 3) подразделения
- 4) факторы внешней среды

4. Задачи – это

- 1) предписанная работа
- 2) серия работ
- 3) часть работы

5. К среде прямого воздействия на социальную службу относятся факторы

- 1) состояние экономики
- 2) политические
- 3) потребители
- 4) поставщики
- 5) международное отношение

Обведите кружком номер правильного ответа:

6. Небольшое количество подчиненных у одного руководителя дает _____ организационную структуру.

- 1) плоскую
- 2) многоуровневую

7. Управление представляет собой

- 1) систему
- 2) процесс

8. Под сложностью внешней среды понимается

1) уровень силы, с которой изменение одного фактора воздействует на другие

- 2) число факторов, на которые организация обязана реагировать
 - 3) скорость, с которой происходят изменения во внешней среде
9. Взаимосвязанность внутренних переменных рассматривается с точки зрения подхода

- 1) процессного
- 2) ситуационного
- 3) системного

10. Социокультурные факторы внешней среды оказывают на социальную службу _____ воздействие.

- 1) прямое
- 2) косвенное

Тест 4 «Коммуникационный процесс и процесс принятия управленческих решений»

Вариант 1

Обведите кружком номер правильного ответа:

1. Коммуникационный процесс – это
 - 1) обмен информацией между двумя и более людьми
 - 2) просмотр телепередач
2. Обмен информацией встроен _____ виды управленческой деятельности
 - 1) не во все
 - 2) во все
3. Обмен информацией с уровня на уровень обеспечивают коммуникации
 - 1) вертикальные
 - 2) горизонтальные
4. Неудовлетворительная структура организации _____ на пути организационных коммуникаций
 - 1) стоит

2) не стоит

5. Обеспечение движения к поставленным перед организацией задачам является ___ организационного решения

1) принятие

2) цель

6. По степени сложности выделяют решения

1) рутинные

2) индивидуальные

3) уникальные

4) коллегиальные

5) простые

7. Выбор, сделанный на ощущении того, что выбор правильный – это решения

1) рациональные

2) интуитивные

Обведите кружком номера правильных ответов:

8. Процесс обмена информацией включает элементы

1) сообщение

2) информационный канал

3) передача

4) декодирование

5) получатель

9. При осуществлении организационных коммуникаций возможны преграды

1) невербальные

2) неумение слушать

3) искажение сообщений

4) информационные перегрузки

5) восприятие

10. Управленческие решения должны быть

1) обоснованными

2) компромиссными

3) экономичными

Вариант 2

Обведите кружком номер правильного ответа

1. Коммуникации _____ связующим процессом

1) являются

2) не являются

2. Наиболее эффективными считаются коммуникации

1) вертикальные

2) горизонтальные

3. Неформальные коммуникации основаны на _____ отношениях

1) официальных

2) личных

4. Обратная связь при обмене информацией необходима

1) нет

2) да

5. Любая проблема _____ несколько альтернатив

1) имеет

2) не имеет

Обведите кружком номера правильных ответов:

6. Процесс обмена информацией включает этапы

- 1) сообщение
- 2) выбор канала
- 3) передача
- 4) декодирование
- 5) получатель

7. Источниками шума при обмене информацией являются

- 1) различия в восприятии
- 2) организационный статус
- 3) язык
- 4) жесты

8. При осуществлении межличностных коммуникаций возможны преграды

- 1) невербальные
- 2) неумение слушать
- 3) искажение сообщений
- 4) информационные перегрузки
- 5) восприятие

9. Основные фазы коммуникационного процесса в социальной работе

- 1) установление взаимопонимания с клиентом
- 2) изучение проблемы и ожидаемых результатов
- 3) определение целей оказания помощи

10. Для принятия управленческого решения необходимы

- 1) цели
- 2) альтернативы
- 3) ресурсы
- 4) правила выбора альтернатив

5) ограничения

Тест 5 «Планирование как функция управления в социальной работе»

Вариант 1

Обведите кружком номер правильного ответа

1. Детальный всесторонний комплексный план, предназначенный для обеспечения осуществления миссии организации и достижения ее целей, называется

- 1) стратегией
- 2) политикой
- 3) тактикой

2. Цели организации вырабатываются для осуществления

- 1) стратегии
- 2) миссии

3. На третьем этапе процесса стратегического планирования изучается ____ среда организации

- 1) внешняя
- 2) внутренняя

4. Структура программно-целевого управления _____ ресурсное обеспечение

- 1) не включает
- 2) включает

5. Внутреннее обследование сильных и слабых сторон организации предполагается проводить на ____ этапе

- 1) 4
- 2) 6
- 3) 7

Обведите кружком номера правильных ответов

6. К компонентам планирования относятся

- 1) сообщение
- 2) решение
- 3) тактика
- 4) правила
- 5) ответственность

7. Правильное выражение

- 1) стратегия определяет структуру организации
- 2) структура всегда отражает стратегию организации
- 3) структура определяет стратегию организации
- 4) стратегия отражает структуру организации

Дополните:

8. Виды деятельности органов управления и должностных лиц, с помощью которых они воздействуют на управляемый объект, называются _____.

9. Разрабатываемый и реализуемый комплекс задач и мероприятий, имеющих определенное содержание, и направленных на достижение конечной цели называется _____.

Вариант 2

Обведите кружком номер правильного ответа

1. Четко выраженная причина существования организации, обозначается как

- 1) стратегия
- 2) тактика
- 3) миссия
- 4) цель

2. Ограниченный рост означает, что цели устанавливаются

- 1) ниже достигнутого

2) от достигнутого

3. В социальной работе _____ программно-целевое управление

1) применяется

2) не применяется

Обведите кружком номера правильных ответов

4. Характеристики тактических планов

1) разрабатываются в развитие стратегии

2) вырабатываются на уровне руководителей среднего звена

3) общее руководство для действий

5. Цели организаций должны быть

1) достижимыми

2) конкретными

3) измеримыми

Дополните:

6. Планирование представляет собой _____ о том, что следует делать и что для этого необходимо, когда делать. Кто будет делать, кто будет отвечать за полученный результат.

7. Наиболее полное удовлетворение потребностей всех слоев населения в социальной защите является _____ социальной работы.

8. Процесс, посредством которого разработчики стратегического плана контролируют внешние по отношению к организации факторы, называется _____ внешней среды.

Тест 6 «Организация как функция управления в социальной работе»

Вариант 1

Обведите кружком номер правильного ответа

1. Представление о степени возрастания сложности управленческой деятельности в зависимости от количества подчиненных дает теория

- 1) ожиданий
 - 2) связей
2. Обязательство выполнять стоящие перед должностным лицом, задачи и отвечать за полученный результат перед тем, кто делегировал соответствующие полномочия, называется
- 1) ответственностью
 - 2) подготовленностью
 - 3) необходимостью
3. Ответственность _____ делегироваться без полномочий
- 1) не может
 - 2) может
4. Чем больше решений принимает руководитель высшего уровня, тем выше степень
- 1) централизации
 - 2) децентрализации
5. Сотрудник личного аппарата руководителя
- 1) имеет полномочия
 - 2) не имеет полномочий
6. Средством, при помощи которого руководитель распределяет задачи между подчиненными, является
- 1) ответственность
 - 2) делегирование

Обведите кружком номера правильных ответов

7. В организационной деятельности выделяют
- 1) определение норм управляемости
 - 2) установление взаимоотношений полномочий
 - 3) формирование организационной структуры

8. Для того, чтобы определить степень делегирования своих полномочий высшим руководством нижестоящим уровням управления, необходимо определить степень _____ организации

- 1) централизации
- 2) децентрализации

9. Недостатки проектной организационной структуры

- 1) дублирование функциональных областей
- 2) длинная цепь команд
- 3) расформирование команды
- 4) необеспеченность полной занятости

10. На сокращение количества связей «руководитель-подчиненный» влияют

- 1) четкое формулирование задач
- 2) делегирование полномочий
- 3) техника связи
- 4) профессионализм подчиненных
- 5) темпы развития организации

Вариант 2

Обведите кружком номер правильного ответа

1. При увеличении количества подчиненных у одного руководителя управленческая деятельность

- 1) усложняется
- 2) ослабляется

2. То, что от индивида, занимающего определенную должность в организации, ожидается выполнение конкретных требований, называется

- 1) делегированием
- 2) ответственностью
- 3) обязательством

3. Полномочия делегируются

- 1) должности
- 2) человеку, занимающему должность

4. _____ полномочия передаются непосредственно от начальника к подчиненному и далее к другим подчиненным

- 1) аппаратные
- 2) линейные

5. У консультативного аппарата в организации _____ полномочия

- 1) обязательные
- 2) рекомендательные
- 3) параллельные
- 4) функциональные

6. Построение организации осуществляется в ___ этапа

- 1) 2
- 2) 3
- 3) 4

Обведите кружком номера правильных ответов

7. Согласно теории связей «руководитель-подчиненный» между руководителем и подчиненным существуют виды связей

- 1) прямая единичная
- 2) прямая групповая
- 3) прямая круговая

8. У обслуживающего аппарата в организации _____ полномочия

- 1) обязательные
- 2) рекомендательные
- 3) параллельные

4) функциональные

9. Основными типами организационной структуры, которые могут быть использованы при управлении социальной работой, являются

1) функциональные

2) дивизионные

3) адаптивные

10. К достоинствам децентрализации относится

1) возможность быстрого принятия решения

2) устранение дублирования работ

3) активное поведение руководителей среднего звена

4) снижение затрат

Вариант 3

Обведите кружком номер правильного ответа

1. Передача задачи и полномочий, достаточных для ее решения, должностному лицу, которое принимает на себя ответственность за решение, называется

1) обязательством

2) делегированием

2. Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия некоторых сотрудников на выполнение определенных задач, называется

1) ответственность

2) полномочия

3) обязательство

3. Если принимаемое решение на нижестоящих уровнях затрагивает более одной функции, то организация считается

1) централизованной

2) децентрализованной

4. В организациях с низкой степенью децентрализации руководство высшего звена _____ проверяет повседневные решения подчиненных

1) редко

2) часто

5. Деятельность, которая связана непосредственно с созданием, финансированием и сбытом товаров и услуг, производимых организацией, называется

1) линейной

2) аппаратной

Обведите кружком номера правильных ответов

6. Любая совместная деятельность будет более эффективной, если для каждого члена коллектива определено

1) что он должен делать

2) за что несет ответственность

3) кто контролирует его деятельность

4) кто принимает решения

5) кто управляет

7. Степень централизации определяют по следующим критериям _____, принимаемых на нижестоящих уровнях управления

1) количество решений

2) важность решений

3) последствия решений

4) контроль подчиненных

8. Недостатки матричной организационной структуры

1) нарушение принципа единоначалия

2) длинная цепь команд

3) большое количество вертикальных и горизонтальных связей

4) необеспеченность полной занятости

9. По этим причинам руководитель не делегирует полномочия

1) отсутствует доверие к подчиненным

2) страх риска

3) отсутствует способность руководить

4) боится критики

Обведите кружком номер наиболее правильного ответа

10. Совокупность и взаимосвязи организационных ролей образуют _____ структуру организации

1) функциональную

2) дивизионную

3) организационную

Тест 7 «Мотивация как функция управления в социальной работе»

Вариант 1

Обведите кружком номер правильного ответа:

1. Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации называется

1) потребностью

2) побуждением

3) мотивацией

2. Ощущение человеком физиологически или психологически недостатка чего-либо называется

1) потребностью

2) побуждением

3. Степень удовлетворения, полученная при достижении поставленной цели, _____ влиять на поведение человека в будущем

- 1) будет
- 2) не будет

4. Внутреннее вознаграждение дает

- 1) организация
- 2) работа

5. Согласно теории мотивации _____, если у человека существуют потребности разных уровней, то определять его поведение будет потребность более низкого уровня

- 1) Герцберга
- 2) МакКлелланда
- 3) Маслоу

6. Потребности власти, успеха, причастности изучал

- 1) Герцберг
- 2) Макклелланд
- 3) Маслоу
- 4) Альдерфер

7. Оценка человеком вероятности наступления какого-либо события понимается как

- 1) вознаграждение
- 2) ожидание

8. Согласно теории ожиданий Врума, если валентность будет высока, то мотивация деятельности будет

- 1) ослабевать
- 2) усиливаться

Обведите кружком номера правильных ответов

9. Известны такие формы признания результатов труда, как

- 1) премия

- 2) повышение в должности
- 3) похвала
- 4) поощрение свободным временем
- 5) материальные компенсации
- 6) новое оборудование

10. Теория партисипативного управления предполагает направления

- 1) работник получает право самостоятельно принимать решения по поводу того, как им осуществлять свою деятельность
- 2) работник может привлекаться к принятию решения по поводу сроков, специфики выполняемой работы
- 3) работник сравнивает оценку своей работы с оценкой работы других

Вариант 2

Обведите кружком номер правильного ответа

1. Внешние относительно человека средства, которые побуждают его в процессе труда, называются
 - 1) потребностью
 - 2) стимулами
2. Ощущение человеком недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность, называется
 - 1) потребностью
 - 2) побуждением
3. Больше всего отличаются потребности людей
 - 1) первичные
 - 2) вторичные
4. Внешнее вознаграждение дает
 - 1) организация
 - 2) работа

5. Согласно теории мотивации _____, вызывают удовлетворение и мотивируют работников группа мотивирующих факторов

- 1) Герцберга
- 2) МакКлелланда
- 3) Маслоу
- 4) Альдерфера

6. Согласно теории мотивации _____, потребности разных уровней могут в одинаковой степени и одновременно влиять на поведение людей

- 1) Герцберга
- 2) МакКлелланда
- 3) Маслоу
- 4) Альдерфера

7. Согласно теории _____, если работники чувствуют, что нет прямой связи между затраченными усилиями и достигаемыми результатами, то мотивация будет ослабевать

- 1) Герцберга
- 2) МакКлелланда
- 3) Маслоу
- 4) Врума

8. Если работник удовлетворен своей сравнительной оценкой как были оценены руководителем его действия и действия других, то мотивация дальнейшей деятельности будет

- 1) ослабевать
- 2) усиливаться

Обведите кружком номера правильных ответов

9. Похвала должна быть

- 1) прямой

- 2) косвенной
- 3) дозированной
- 4) регулярной

10. В мотивационной теории ожиданий значение принимают взаимосвязи

- 1) затраты труда – результаты
- 2) результаты – вознаграждение
- 3) валентность
- 4) работа – мотивация

Тест 8 «Группа и неформальные организации»

Вариант 1

Обведите кружком номер правильного ответа

1. Совокупность людей, ощущающих свою целостность и стремящихся к достижению определенной цели, называют

- 1) компанией
- 2) командой
- 3) группой

2. Неформальные организации ____ влияние на качество выполнения работы

- 1) не оказывают
- 2) оказывают

3. Группы, созданные по воле руководства для организации производственного процесса, называются ____ группами

- 1) неформальными
- 2) формальными

4. Условия, в которых новизна, интерес к эксперименту или повышенное внимание к данному вопросу привели к искаженному, зачастую слишком благоприятному, результату, называют эффектом

- 1) тепличным

2) экономическим

3) хоторнским

5. Неформальная группа _____ социальный контроль своих членов

1) осуществляет

2) не осуществляет

6. Потребность в защите _____ причиной вступления людей в неформальные группы

1) не является

2) является

7. Считают ли возникновение неформальных групп явлением распространенным

1) нет

2) да

8. Модель управления неформальными группами предложил

1) Хоторн

2) Хоманс

3) Хедоури

9. Способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации, называется

1) влиянием

2) лидерством

3) властью

Обведите кружком номера правильных ответов:

10. Причины вступления людей в неформальные группы

1) возможность общения

2) чувство принадлежности

3) социальный контроль

4) роли членов

11. В модели управления неформальными группами значение приобретают

1) сплоченность группы

2) эмоции

3) роли членов группы

4) взаимодействие

5) деятельность

Вариант 2

Обведите кружком номер правильного ответа

1. Любое поведение индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого индивида, называют

1) влиянием

2) лидерством

3) властью

2. Под возможностью влиять на поведение других понимают

1) влияние

2) лидерство

3) власть

3. Количество власти лица К в данной ситуации будет определяться

1) степенью зависимости от другого лица

2) уровнем формальных полномочий лица К

4. Руководитель, применяющий форму власти, основанную на принуждении, влияет через

1) вознаграждение

2) страх

- 3) традиции
5. Руководитель, применяющий форму власти примера, влияет с помощью
- 1) традиций
 - 2) разумной веры
 - 3) харизмы
6. Эффективная передача своей точки зрения – это
- 1) убеждение
 - 2) участие
7. Достигает своей цели, если в сознании подчиненного формируется комплексное, глубокое и однозначное представление о том, что делать,
- 1) уговор
 - 2) вера
 - 3) убеждение
8. Методы воздействия субъекта управления на объект по практическому осуществлению стратегических и тактических целей системы управления называются методами
- 1) влияния
 - 2) лидерства
 - 3) управления
9. Совокупность методов, с помощью которых руководитель побуждает подчиненных к действиям, направленным на достижение целей, стоящих перед организацией, понимают, как
- 1) мотивация
 - 2) лидерство
 - 3) руководство

Обведите кружком номера правильных ответов

10. Руководитель ___ о существовании неформальных групп и ___

- 1) должен знать
- 2) не должен знать
- 3) управлять ими
- 4) бороться с ними

11. К основным характеристикам группы относятся

- 1) состав
- 2) структура
- 3) групповые нормы
- 4) этические нормы
- 5) конфликтность
- 6) статус членов

Тест 9 «Стили управления»

Вариант 1

Обведите кружком номер правильного ответа

1. В рамках ролевого направления изучения образа руководителя исследуется

- 1) стиль управления
- 2) личностные характеристики
- 3) деятельность руководителя

2. Совокупность методов, приемов и действий, наиболее характерных для руководителя в его отношениях с подчиненными, понимается как

- 1) стиль управления
- 2) мотивация

3. Если выработывает решения коллектив, принимает решения и берет ответственность руководитель, а контроль его деятельности есть, то стиль управления

- 1) авторитарный

2) демократический

3) либеральный

4) анархический

4. Теории, характеризующие тип отношений руководителей к подчиненным, предложил

1) Герцберг

2) МакГрегор

3) МакЛелланд

5. Согласно _____, подчиненные будут стремиться к достижению целей организации, если получат от этого какую-то личную выгоду

1) ситуационной модели Фидлера

2) теории «путь-цель» Митчелла и Хауса

3) теории жизненного цикла

4) модели принятия решений Врума-Йеттона

6. Согласно _____, важным фактором ситуации является уровень зрелости подчиненных

1) ситуационной модели Фидлера

2) теории «путь-цель» Митчелла и Хауса

3) теории жизненного цикла

4) модели принятия решений Врума-Йеттона

Обведите кружком номера правильных ответов

7. Минцберг выделил три группы ролей, которые должен исполнять руководитель

1) межличностные

2) организационные

3) информационные

4) управляющие

8. Характеристики авторитарного стиля управления

- 1) присвоение права всеобщего контроля
- 2) контроль деятельности руководителя
- 3) влияние на потребности высоких уровней подчиненных
- 4) влияние на потребности низких уровней подчиненных

9. Характеристики демократического стиля управления

- 1) присвоение права всеобщего контроля
- 2) контроль деятельности руководителя
- 3) влияние на потребности высоких уровней подчиненных
- 4) влияние на потребности низких уровней подчиненных

10. Согласно ситуационной модели Фидлера, необходимо

- 1) ставить руководителя в ситуации, где его стиль будет эффективным
- 2) руководитель должен изменить ситуацию, сделав ее благоприятной для себя
- 3) руководитель должен заботиться о производстве и персонале

Вариант 2

Обведите кружком номер правильного ответа:

1. Личностное направление изучения образа руководителей исследует

- 1) стиль управления
- 2) личностные характеристики
- 3) деятельность руководителя

2. Если вырабатывает, принимает решения и берет ответственность руководитель, а контроль его деятельности отсутствует, то стиль управления

- 1) авторитарный
- 2) демократический
- 3) либеральный

- 4) анархический
3. Если выработывает решения и принимает решения коллектив, а берет ответственность руководитель и контроль его деятельности есть, то стиль управления
- 1) авторитарный
 - 2) демократический
 - 3) либеральный
 - 4) анархический
4. Тип отношений авторитарного руководителя к подчиненным называется теорией
- 1) X
 - 2) Y
 - 3) Z
5. Там, где подчиненные стремятся к высокому уровню выработки и уверены, что способны достичь такого уровня, уместно примерять стиль управления, ориентированный на
- 1) участие
 - 2) поддержку
 - 3) достижение
6. Самым эффективным стилем управления будет
- 1) авторитарный
 - 2) демократический
 - 3) либеральный
 - 4) анархический
 - 5) адаптивный

Обведите кружком номера правильных ответов

7. Минцберг выделил три группы ролей, которые должен исполнять руководитель

- 1) межличностные
- 2) организационные
- 3) информационные
- 4) управляющие

8. Характеристики авторитарного стиля управления

- 1) присвоение права всеобщего контроля
- 2) контроль деятельности руководителя
- 3) влияние на потребности высоких уровней подчиненных
- 4) влияние на потребности низких уровней подчиненных

9. Характеристики демократического стиля управления

- 1) присвоение права всеобщего контроля
- 2) контроль деятельности руководителя
- 3) влияние на потребности высоких уровней подчиненных
- 4) влияние на потребности низких уровней подчиненных

10. Согласно ситуационной модели Фидлера, необходимо

- 1) ставить руководителя в ситуации, где его стиль будет эффективным
- 2) руководитель должен изменить ситуацию, сделав ее благоприятной для себя
- 3) руководитель должен заботиться о производстве и персонале

Вариант 3

Обведите кружком номер правильного ответа

1. Поведенческое направление изучения образа руководителей рассматривает

- 1) стиль управления
- 2) личностные характеристики

- 3) деятельность руководителя
2. Согласно _____ направления изучения образа руководителей, Минцберг выделил три группы ролей, которые должен исполнять руководитель
- 1) личностного
 - 2) поведенческого
 - 3) ролевого
3. Если вырабатывает и принимает решения, берет ответственность коллектив, контроля деятельности руководителя нет, то стиль управления
- 1) авторитарный
 - 2) демократический
 - 3) либеральный
 - 4) анархический
4. Тип отношений демократического руководителя к подчиненным называется теорией
- 1) X
 - 2) Y
 - 3) Z
5. Тип отношений японского руководителя к подчиненным называется теорией
- 1) X
 - 2) Y
 - 3) Z
6. Если подчиненные стремятся участвовать в процессе управления, то будет уместным стиль управления, ориентированный на
- 1) участие
 - 2) поддержку
 - 3) достижение

Обведите кружком номера правильных ответов

7. Минцберг выделил три группы ролей, которые должен исполнять руководитель

- 1) межличностные
- 2) организационные
- 3) информационные
- 4) управляющие

8. Характеристики авторитарного стиля управления

- 1) присвоение права всеобщего контроля
- 2) контроль деятельности руководителя
- 3) влияние на потребности высоких уровней подчиненных
- 4) влияние на потребности низких уровней подчиненных

9. Характеристики демократического стиля управления

- 1) присвоение права всеобщего контроля
- 2) контроль деятельности руководителя
- 3) влияние на потребности высоких уровней подчиненных
- 4) влияние на потребности низких уровней подчиненных

10. Согласно ситуационной модели Фидлера, необходимо

- 1) ставить руководителя в ситуации, где его стиль будет эффективным
- 2) руководитель должен изменить ситуацию, сделав ее благоприятной для себя
- 3) руководитель должен заботиться о производстве и персонале

Критерии оценивания решения тестовых заданий

По результатам решения тестовых заданий количество правильно решенных заданий переводится в традиционные оценки посредством применения следующей шкалы:

86% правильно решенных заданий – «отлично»,

75% правильно решенных заданий – «хорошо»,

61% правильно решенных заданий – «удовлетворительно»,

менее 61% - «неудовлетворительно».