



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИГО  
Т.Е. Абрамзон

03.03.2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ***

Направление подготовки (специальность)  
39.03.01 Социология

Направленность (профиль/специализация) программы  
Социологические и маркетинговые исследования

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения  
заочная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Социальной работы и психолого-педагогического образования
Курс	2
Семестр	

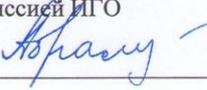
Магнитогорск  
2019 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.01 Социология (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 75)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического образования  
21.02.2020, протокол № 7

Зав. кафедрой  Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО  
03.03.2020 г. протокол № 6

Председатель  Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры СРиППО, канд. филос. наук  Н.Г. Супрун

Рецензент:

Зам. директора по социальным вопросам МУ "Комплексный центр социального обслуживания населения" Правобережного района г. Магнитогорска Челябинской области, канд. пед. наук  Н.Ю. Андрусyak

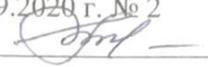


## Лист актуализации рабочей программы

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2020 - 2021 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от 22.09.2020 г. № 2

Зав. кафедрой  Е.В. Олейник

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

### **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

Целью изучения дисциплины является формирование целостного представления об экономических процессах, происходящих в социальной сфере, на основе рассмотрения теоретико- методологических и практических аспектов управления социальной сферой в целом и отдельных ее отраслях.

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Менеджмент в социальной сфере входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Учебная - ознакомительная практика

Современные проблемы психолого-педагогического образования

Самообразование и проектирование профессиональной карьеры

Производственная - педагогическая практика

Введение в профессию

Основы менеджмента

Основы социального государства

Социальная адаптация и основы социально-правовых отношений

Социология

Технология проведения деловых переговоров

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Производственная - преддипломная практика

Социология управления

Имиджелогия

Социальное прогнозирование и проектирование

### **3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины (модуля) «Менеджмент в социальной сфере» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-1	Способен организовывать работу по сбору данных социологического и маркетингового исследования
ПК-1.1	Осуществляет подготовку сбора социологических данных, согласовывает организационные и методические вопросы сбора информации с руководителем проекта
ПК-1.2	Осуществляет сбор информации в соответствии с методологическими требованиями к соответствующим методам: опроса, анализа документальных источников, наблюдения, социального эксперимента
ПК-1.3	Контролирует качество полноты и достоверности собранных данных и проверяет соответствие итоговой выборки исходной модели по структуре и объемам

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 16,4 акад. часов;
- аудиторная – 4 акад. часов;
- внеаудиторная – 12,4 акад. часов
- самостоятельная работа – 87,7 акад. часов;

– подготовка к зачёту – 3,9 акад. часа

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Организация менеджмента в социальной сфере								
1.1 Современные концепции управления социальной сферой	2				15	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
1.2 Социальная сфера: основные отрасли, уровни управления, финансирования		2/2И			14	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
1.3 Система взаимоотношений разных уровней управления в социальной сфере.					12	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу		2/2И			41			
2. Управление социальной сферой								
2.1 Менеджмент в организациях отдельных отраслей социальной сферы	2			2/2И	8	Решение конкретных практических ситуаций.	Оценка и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
2.2 Управление социальной поддержкой отдельных групп населения					8	Решение конкретных практических ситуаций.	Оценка, схематизация и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
2.3 Эффективность управления социальной сферой.					8	Решение конкретных практических ситуаций.	Оценка, схематизация и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу				2/2И	24			
3. Система менеджмента в социальной сфере								
3.1 Информационные и коммуникативные процессы управления в социальной сфере	2				8	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3

3.2 Управление и развитие персоналом в социальной сфере				7	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
3.3 Управление инновациями в социальной сфере				7,7	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу				22,7			
Итого за семестр	2/2И		2/2И	87,7		зачёт	
Итого по дисциплине	2/2И		2/2И	87,7		зачет	

## 5 Образовательные технологии

В ходе освоения курса предусмотрено использование следующих форм обучения, а.и. коммуникативно-информационные технологии (использование мультимедиа на лекционных занятиях), диалоговые технологии (использование диспутов и дискуссий на практических занятиях), технологии учебно-поисковой деятельности (поиск информации с последующей презентацией результатов в виде докладов, рефератов, сообщений), кейс-метод (анализ конкретных ситуаций по результатам диагностики в группе).

## 6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

## 7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

## 8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

### а) Основная литература:

1. Супрун Н. Г. Управление в социальной работе [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. Г. Супрун ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1499.pdf&show=dcatalogues/1/1124031/1499.pdf&view=true>. - Макрообъект.

2. Шаш Н. Н. Обучение персонала. Ситуационный менеджмент [Электронный ресурс] : мультимед. бизнес-пособие / Н. Н. Шаш. - М. : Равновесие : Ай Пи Эр Медиа, 2008. - 1 электрон. опт. диск (audio CD). - (Современный учебник). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=200.pdf&show=dcatalogues/1/1053138/200.pdf&view=true>. - Макрообъект.

### б) Дополнительная литература:

1. Сфера услуг: экономика, менеджмент, маркетинг [Электронный ресурс] : учебник / Т. Д. Бурменко, Н. Н. Даниленко, Т. А. Туренко, Д. И. Хлебович ; под ред. Т. Д. Бурменко. - М. : КноРус, 2008. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (Информационные технологии в образовании). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=213.pdf&show=dcatalogues/1/1053445/213.pdf&view=true>. - Макрообъект.

### в) Методические указания:

Методические указания для студентов по подготовке к учебной и научно-исследовательской работе. Сост. Е.В. Олейник, С.Н. Испулова, С.А. Бурилкина. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн.ун-та им. Носова, 2019. 46с.

### г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

#### Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
MS Windows 7 Professional(для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021

MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно

### **Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Название курса	Ссылка
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	<a href="http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp">http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp</a>
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования	<a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	<a href="https://scholar.google.ru/">URL: https://scholar.google.ru/</a>
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	<a href="http://window.edu.ru/">URL: http://window.edu.ru/</a>

### **9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы: Магнитогорск, ул. Ленина, д.38, ауд. № 333. Центр дистанционных образовательных технологий

Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы:

Стол рабочий – 4 шт.  
Стол компьютерный – 1 шт.  
Стол одно тумбовый – 1 шт.  
Стул с откидным столиком (пюпитром) – 20 шт.  
Кресло «Престиж» - 6 шт.  
Компьютер персональный - 5шт,  
ИБП APC Back-UPS 500VA - 5шт,  
Настольный спикерфон Plantronocs Calistro 620 - 4 шт,  
Документ камера Aver Media Aver Vision U15- 5шт,  
Графический планшетWacomIntuosPTH-851 - 3шт,  
Веб-камера Logitech HD Pro C920 Lod-960-000769- 4шт,  
Система настольная акустическая Genius SW-S2/1 200RMS - 4 шт,  
Видеокамера купольная Praxis PP-2010L 4-9 - 5шт,  
Аудиосистема с петличным радио микрофоном Arthur Forty U-960B – 1 шт,  
Система интерактивная Smart Board 480 (экран+проектор) - 1 шт,  
Поворотная веб-камера с потолочным подвесом Logitech BCC950 loG-960-000867–  
1шт,

Комплект для передачи сигнала- 1 шт,  
Пульт управления презентацией Logitech Wireless Presenter R 400 - 1 шт,  
Усилитель мощности звуковой волны BOSE -1 шт,  
Компьютер персональный для диспетчера - 1 шт,  
МФУ Canon- 1шт,  
Стереогарнитура (микрофон+наушники) Plantronics Entera)- 4 шт,  
Видеорегистратор с жестким диском - 1 шт,  
Коммутатор доступа Qtech QSW-2800-28TAC - 1 шт.  
Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа:

Windows Professional 8 RUOLPNLAE, № лицензии – 63533738, дата покупки – 14.05.2014, срок действия – бессрочноMicrosoft Office Pro-fessional Plus 2013, № лицензии – 63533553, дата покупки 14.05.2014, срок действия – бес-срочно Kaspersky Endpoint Se-curity для бизнеса – Стандарт-ный, № лицензии 1AF2-000451-5712AA16, дата покупки – 21.03.2018, срок действия- 2 года.

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы: г. Магнитогорск, ул. Ленина, д.38, ауд. № 335. Центр дистанционных образовательных технологий

Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы:

Стол компьютерный – 10 шт.  
Стол письменный – 1 шт.  
Стул офисный – 20 шт.  
Стул – 15 шт.  
Документ-камера Epson – 8 шт.  
Источник бесперебойного пита-ния POWERCOMIMD-1500AP – 9 шт.  
Камера высокого разрешения – 1 шт.  
Компьютер персональный (типб) – 9 шт.  
Проектор View Sonic PJD7526W– 1 шт.  
Спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics – 9 шт

Веб-камера Logitech C920 – 9 шт.

Система акустическая настольная – 9 шт.

Стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением) – 9 шт.

Экран настенный Digis Optimal-C MW DSOC-11032\*2 -1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа:

Windows Professional 7 Russian, № лицензии – 47818300, дата покупки – 13.12.2010, срок действия- бессрочно Microsoft Office Pro-fessional Plus 2010,

№ лицензии – 60241713, дата покупки 13.04.2012, срок действия – бессрочно Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный, № лицензии 1AF2-000451-5712AA16, дата покупки – 21.03.2018, срок действия- 2 года.

## Приложение 1

### 6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Обучающиеся выполняют задания, самостоятельно обращаясь к рекомендуемой учебной, справочной и оригинальной литературе. Допустим свободный поиск информации в сетях Интернет с учетом критериев достоверности и актуальности получаемых при этом сведений.

Тест для самопроверки:

Вопрос 1. Каким основным свойством обладает общество:

учитывает интересы всех членов;

регулирует социальный «достаток»;

самовоспроизводством;

устанавливает пропорции развития;

определяет нормативную базу взаимоотношений внутри общества.

Вопрос 2. На что направлено социальное управление:

на достижение гармонии между работодателем и наемными работниками;

достижение изменений в положении управляемого объекта;

получение максимальной величины дохода;

обеспечение социальным страхованием работников; 5. оказание помощи незащищенным слоям общества.

Вопрос 3. Кто является объектом управления социальной системы в общественном виде:

коллектив организации;

руководство фирмы; 3.

подразделение;

человек.

Вопрос 4. Что является одним из основных источников социальной напряженности в стране:

действующая система оплаты труда;

рост уровня безработицы;

размер пенсионного обеспечения;

рост заработной платы;

закрытие промышленных предприятий.

Вопрос 5. В чем состоит характерная особенность большинства организаций социальной среды:

самоокупаемость;

работа в условиях хозрасчета;

бюджетное финансирование;

рыночный характер деятельности;

нерациональная система управления.

Вопрос 6. Какой фактор является основным при оценке интенсивности социальной мобильности населения:

- квалификация;
- социальное положение;
- уровень заработной платы;
- изменение статуса работников;
- среднее число перемещений на одного человека.

Вопрос 7. На каком уровне решаются кардинальные задачи политики занятости:

- макроуровне;
- микроуровне;
- региональном;
- отраслевом;
- национальном.

Вопрос 8. Что объединяет отдельные мероприятия Программы занятости в единую стратегию:

- наличие однотипных показателей;
- общность целей и установок;
- возможность выполнения прогноза;
- нахождение оптимальных решений;
- 5. план.

Вопрос 9. На что направлено использование метода социологического обследования:

- обзор статических данных;
- знакомство с текущей деятельностью;
- исследование тенденций развития бизнеса;
- установление источников создания рабочих мест;
- определение баланса между физическим и человеческим капиталом.

Вопрос 10. Чем обусловлена структурная безработица:

- изменением объема совокупных расходов;
- изменениями объемов производства продукции;
- изменениями в структуре спроса на труд;
- повышением уровня заработной платы работников;
- снижение материальных затрат.

Вопрос 11. Какой уровень занятости называется естественным:

- частичная;
- полная;
- временная;
- сезонная;
- структурная.

Вопрос 12. В соответствии с положением «Декларации прав человека» какое право человека нарушает безработица:

- право на получение социальных пособий;
- право на труд;
- право на получение медицинской помощи;
- право на образование;
- право на жилье.

Вопрос 13. Какие потребности признаются обществом общественнополезными:

- иррациональные;
  - рациональные;
- личные;
  - коллективные;
  - частные.

Вопрос 14. Какой вид коллективных договоров определяет общие принципы социальноэкономической политики:

территориальный;  
отраслевой;  
генеральный;  
коллективный, заключаемых предприятием;  
индивидуальный.

Вопрос 15. Что является объектом социального мониторинга:

социальные процессы и явления;  
трудовой коллектив;  
структура управления;  
показатели производственно-хозяйственной деятельности;  
уровень безработицы в регионе.

Вопрос 16. Что выступает в роли интегрального показателя социального развития коллектива:

величина дохода, получаемого работниками за труд;  
возможность удовлетворения потребностей членов трудового коллектива;  
уровень потребностей общества;  
оптимальное соотношение между величиной вознаграждения и социальными потребностями человека;  
уровень удовлетворенности трудом.

Вопрос 17. Что обуславливает социальное неравенство:

наличие различных классов;  
экономическое неравенство;  
различный образовательный уровень населения;  
государственная собственность на средства производства;  
различный уровень оплаты в регионах страны.

Вопрос 18. Что включает в себя понятие «социальная инфраструктура»:

условия труда и доходы населения;  
социальные отношения;  
социальное управление;  
коллектив организации;  
все виды социальной помощи.

Вопрос 19. На чем основано социальное управление:

законах развития общества;  
социальной статистике;  
результатах социологических исследований;  
анализе уровне жизни населения;  
знании предоставляемых обществом правовых социальных гарантий.

Вопрос 20. На чем базируется принятие управленческих решений в области социального менеджмента:

методах принятия управленческих решений;  
теории управления;  
показателях социальной статистики;  
законодательной базой по социальным вопросам;  
конкретных социологических исследованиях.

Вопрос 21. Что является сущностью социального мониторинга:

сбор и систематизация первичной информации о проходящих социальных процессах;  
анализ собранной информации;  
комплексное использование всех источников данных о социальных процессах;  
определение тенденций социального развития общества;  
использование большого объема специальной информации.

Вопрос 22. Какое назначение показателей, характеризующих образ жизни различных групп населения:

определение фактического уровня жизни населения;

разработка программы выхода страны из кризиса;  
 определения факторов, влияющих на социальное развитие общества;  
 определение объективных условий жизни людей;  
 подготовка мероприятий по социальной защите трудящихся.

Вопрос 23. Как называется совокупность взаимосвязанных социальных проектов:

план социального развития;  
 план инноваций;  
 социальная программа;  
 прогноз;  
 маркетинговый план.

Вопрос 24. Какой принцип является приоритетным при разработке планов социального развития: 1. научный подход;

2. эмпиризм;  
 3. объективизм;  
 прогнозный;  
 программный.

## Приложение 2

### 7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
<b>ОПК-1</b> Способен организовывать работу по сбору данных социологического и маркетингового исследования		
ПК-1.1:	Осуществляет подготовку сбора социологических данных, согласовывает организационные и методические вопросы сбора информации с руководителем проекта	<p>Вопросы к зачету</p> <p>Основные тенденции развития социальной сферы в условиях становления рыночных отношений в РФ.</p> <p>Понятие «социальная сфера» и его трансформация.</p> <p>Структурно-функциональный состав и отраслевой состав социальной сферы.</p> <p>Услуги как результат производства в социальной сфере и их основные группы.</p> <p>Уровень и качество жизни населения как обобщающие экономические категории и показатели социальной статистики.</p> <p>Сущность, цели, задачи и субъекты социальной политики.</p> <p>Государство как основной субъект реализации социальной политики.</p> <p>Принципы и условия существования социального государства.</p> <p>Модель социального государства в РФ.</p> <p>Основные негосударственные субъекты-институты социальной политики</p> <p>Основные модели социальной политики.</p> <p>Уровни социальной политики в РФ.</p> <p>Особенности трансформационного рынка труда в РФ.</p> <p>Экономические основы государственной политики регулирования занятости населения.</p> <p>Социальная защита населения: понятие, виды, принципы построения.</p> <p>Экономическая сущность пенсионного</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>обеспечения в РФ.</p> <p>Особенности государственных социальных расходов в РФ</p> <p>Основные характеристики и проблемы системы образования в РФ.</p> <p>Место здравоохранения в структуре отраслей медико-социального комплекса.</p> <p>Сущность, состав и структура жилищной сферы.</p> <p>21 Разработка и реализация региональной молодежной политики</p> <p>Разработка и реализация государственной политики в сфере охраны труда и трудовых отношений</p> <p>Факторы, влияющие на эффективность или неэффективность социальной сферы.</p> <p>Проблема подготовки управленческих кадров в системе социальной защиты.</p> <p>Понятия и виды культуры управления в социальной работе.</p> <p>Практическое применение информационных технологий в системе социальной защиты населения.</p> <p>Инновационные направления в социальной работе.</p>
ПК-1.2:	<p>Осуществляет сбор информации в соответствии с методологическими требованиями к соответствующим методам: опроса, анализа документальных источников, наблюдения, социального эксперимента</p>	<p><i>Практические задания:</i></p> <p>1. Составление аналитического обзора по реализации функций управления в образовательной организации.</p> <p>2. Анализ документов социальной организации: - по планированию работы: - программа развития; - план работы на год; - план работы на месяц.</p> <p>3.. Разработка и анализ различных деловых ситуаций, по объяснению поведения людей; проблемных ситуаций, иллюстрирующих различные мотивы деятельности</p>
ПК-1.3:	<p>Контролирует качество полноты и достоверности собранных данных и проверяет соответствие итоговой выборки исходной модели по структуре и объемам</p>	<p><i>Кейс - задания</i></p> <p>Внимательно прочитайте кейсы, приведенные далее. Проанализируйте проблемы (любые вопросы, близкие Вашему видению, Вашему анализу) этой организации.</p> <p>Примеры формулировок вопросов-заданий:</p> <p>1. Составьте список проблем организации, с которыми она столкнулась, когда ...</p> <p>2. Охарактеризуйте причины, вызвавшие эти проблемы.</p> <p>3. Каков стиль управления организацией? В чем состоят его достоинства и недостатки?</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>4. Почему, по мнению директора организации, ... способствует эффективности...?</p> <p>5. Какие рекомендации по выходу организации из кризиса (развития организации) вы могли бы сформулировать в отношении изменения ее структуры, стиля управления?</p> <p>6. Что составляет информационную среду организации, и насколько эта среда действенна?</p> <p>7. Какие трудности можно ожидать в организации в ближайшей перспективе? С каким этапом развития структуры могут быть связаны проблемы организации, какие в кейсе есть подтверждения этому?</p> <p>8. Охарактеризуйте особенности внешней среды, в которой действует .... Как эти характеристики среды, ее развитие повлияли на структуру организации?</p> <p>9. В чем проявились признаки проблем в организации, которые потребовали реформ? На что были направлены проведенные реформы, реорганизация? На какие именно социальные процессы, отношения, климат они повлияли?</p> <p>10. Охарактеризуйте особенности внешней среды, в которой действует организация. Как эти характеристики среды, ее развитие повлияли на ее структуру?</p> <p>11. Каким образом организация могла бы улучшить свою деятельность, используя приемы социального маркетинга, социальной рекламы?</p> <p>Ситуация 1. Н-ский Центр социального обслуживания населения (ЦСОН) является государственным учреждением системы социальной защиты населения, подведомственной структурой Министерства здравоохранения и социальной поддержки правительства С-кой области. Основными целями Центра являются: выявление граждан, нуждающихся в социальном обслуживании: определение необходимых для них видов социальных услуг, их предоставление, оказание качественных услуг населению, привлечение различных государственных, муниципальных и негосударственных структур к решению вопросов оказания социальной помощи населению. Учреждение для достижения этих целей осуществляет деятельность по оказанию социальных, педагогических, психологических, медицинских, бытовых, консультативных и других видов помощи. Структура организации представлена отделениями, выделенными на основе вида оказываемых услуг: отделение</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>срочной социальной помощи, отделение социально-медицинской помощи на дому; отделение социально-бытового обслуживания на дому; отделение дневного пребывания. Подразделения делятся по территориальному признаку на городские и сельские. В Центре большое внимание уделяют проблеме управления персоналом. Для повышения квалификации сотрудников организуется обучение на базе центра (лекции, тренинги) и обучение в вузах. С каждым годом число клиентов по объективным причинам уменьшается, а количество услуг увеличивается (в соответствии с законодательством РФ). Центр ведет успешную деятельность по созданию социальных проектов и занимает лидирующие места в областных конкурсах. Для финансирования своей деятельности Центр активно привлекает спонсоров. Важным направлением является взаимодействие со средствами массовой информации. Все мероприятия, проводимые на базе Центра, освещались в газетах. Центр имеет свою страничку на сайте Министерства здравоохранения и социальной поддержки правительства С-кой области. ЦСОН осуществляет партнерские отношения с государственными, общественными, коммерческими предприятиями, организациями и учреждениями, оказывающими социальную поддержку населению. В организации преобладает авторитарный стиль руководства. «Директор всему голова... и везде...» (из интервью). Все решения принимаются единолично директором, о решениях сотрудники узнают через приказы, распоряжения. Принятые решения иногда зависят от настроения директора. Взаимодействие управленцев низшего уровня (заведующих отделениями) и непосредственно специалистами отделов и социальными работниками строится на более лояльных условиях. К проблемам организации относятся: недостаточная мотивация персонала, проблема психологического климата. Проблемы мотивации персонала и психологического климата в Центре выражаются в следующих показателях: текучесть кадров, незаинтересованность сотрудников в результатах работы, натянутые отношения в рабочем коллективе, конфликт возрастов, безответственная халатность социальных работников по отношению к документации.</p> <p style="text-align: center;">Задания и вопросы:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>1. Предположите, к каким проблемам может привести уменьшение количества клиентов. Возможно ли возникновение положения в обслуживаемом районе, когда необходимость существования Центра исчезнет? А существование какого-либо отделения?</p> <p>2. Почему, по мнению директора, его стиль руководства способствует эффективной работе сотрудников Центра? В чем его достоинства и недостатки?</p> <p>3. Есть ли в организации проблемы, требующие серьезных реформ? Предположите, как решение этих (этой) проблем(ы) отразится на работе Центра. К чему может привести игнорирование данных(-ой) проблем(-ы)?</p> <p>4. Предположите, как отражается на сотрудниках применение различных стилей руководства вышестоящими начальниками. Предположите, как можно было бы сгладить эти различия.</p> <p>5. Можно ли назвать Центр успешной организацией? По каким критериям?</p> <p>6. Какими нематериальными методами можно решить указанные проявления проблем мотивации сотрудников и формирования здорового психологического климата?</p> <p>Ситуация 2. Центр предназначен для временного проживания вынужденных переселенцев. Основными целями работы Центра являются обеспечение права размещенных лиц на временное проживание; организация содействия размещенным лицам в их социальной адаптации. В деятельности данной организации «качество работы» определяется качеством оказываемых услуг. Выражение «качественно работать» в данной организации определяется как выполнение работы в соответствии с требованиями организации, руководства. Неофициальным критерием оценки качества работы Центра сотрудники выделяют «отсутствие жалоб от клиентов». Сотрудники организации и руководство Центра определяют «эффективность» своей деятельности как «достижение поставленных перед организацией целей, при полном выполнении профессиональных обязанностей» (из интервью). Сотрудники в организации в основном пассивны и скованны в принятии решений, всю ответственность за свои действия тем самым перекалдывая на руководителя. Клиенты Центра находятся в</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>полной зависимости от работы организации, так как не имеют собственного жилья, доходов. В общении с клиентами руководитель организации и сотрудники применяют покровительственный тон общения. В большинстве своем сотрудники Центра – это женщины предпенсионного возраста. Сотрудники не обмениваются мнениями с руководством, не выражают собственной точки зрения, в основном получая разрешение на какой-либо вид деятельности, решения руководителя не оспариваются. В ходе анализа деятельности организации были выявлены следующие проблемы: скрытые конфликты, проблема мотивации сотрудников, проблема эффективности деятельности. Единственным способом мотивации сотрудников является материальная мотивация. В организации сотрудники не привлекаются к участию в управлении, принятию решений, не проявляют творческой активности в профессиональной деятельности.</p> <p>Задания и вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие существуют недостатки в определении «эффективности» и «качества» деятельности сотрудниками и руководством организации? К каким последствиям могут привести такие упущения?</li> <li>2. Определите идеологию социального менеджмента, реализуемую в организации. Предположите, с какими трудностями могут столкнуться клиенты организации, сотрудники, руководство и организация в целом, вследствие реализации такой идеологии. Влияет ли на характер деятельности организации половозрастной состав коллектива?</li> <li>3. Определите стиль руководства, реализуемый директором Центра. Связаны ли выявленные проблемы организации с таким стилем руководства? Каким образом? Предложите возможные пути решения проблем организации, при сохранении существующего коллектива.</li> </ol> <p>3 ситуация Профессиональный лицей – государственное образовательное учреждение, которое является структурным подразделением N-ского университета. Целями лицея являются: подготовка и переподготовка специалистов начального и среднего профессионального образования; удовлетворение потребности личности в получении профессионального образования; удовлетворение потребностей</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>общества в рабочих кадрах с начальным и средним профессиональным образованием; распространение знаний среди населения; непрерывное образование и др. На сегодняшний момент в лицее существует ряд нерешенных проблем: конфликты между сотрудниками; уменьшение контингента; проблема старения кадров; проблема выпуска готовой продукции и ее сбыта на рынке; отсутствие контроля со стороны руководства; отсутствие мотивации для привлечения молодых специалистов; низкое качество знаний. Также к проблемам можно отнести отсутствие высшего профессионального образования у мастеров п/о и мастеров-воспитателей или отсутствие профессионального образования вообще. Многие сотрудники совмещают несколько должностей, чтобы заработать. Руководство лицеем осуществляется директором и его заместителями (по учебно-производственной, учебно-методической, учебно-воспитательной работе). Управленческая культура складывается в основном из бюрократического управления. Директор очень редко напрямую общается с простыми служащими. В основном общение с коллективом проходит на педсоветах. Чаще всего даются какие-то установки заместителям, а от заместителей идет распределение обязанностей сотрудникам. Иногда информация искажается. Например, замы в своих целях перекалывают работу с себя на кого-нибудь, представив, что так распорядился директор. В лицее складывается демократичная культура власти, но все-таки иногда можно наблюдать элементы авторитарной культуры. Информация до простых сотрудников доходит вертикально, т.е. непосредственно от заместителей директора и старших мастеров. Нет устойчивых горизонтальных связей между заместителями. Каждый из них преподносит информацию, как ему выгодно. Между заместителями существует соперничество и скрытый конфликт. Они как бы «подставляют» друг друга. Многие из них практически не выполняют своих функций. Это сказывается и на работе коллектива. В лицее нет команды, здесь каждый сам за себя. Или же существуют группировки, в основном, по личным интересам. Лицей является открытой организацией, ее деятельность во многом зависит от изменений внешней среды (котируемость профессий на рынке</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>труда, демографическая ситуация в стране, финансирование). Прослеживается и информационный менеджмент в создании проспектов, видеофильма о лицее, стендов для школ.</p> <p>Задания и вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предложите, как решить проблему конфликта между сотрудниками и проблему выпуска и сбыта готовой продукции. Как привлечь молодых преподавателей, не используя материальный стимул?</li> <li>2. Каким образом лицей мог бы улучшить свою деятельность, используя приемы социальной рекламы, социального маркетинга?</li> <li>3. Какие трудности можно ожидать в ближайшей перспективе? Как избежать этих трудностей?</li> <li>4. Какие рекомендации для развития профессионального лицей вы могли бы сформулировать в отношении изменения структуры, стиля управления.</li> <li>5. Как вы думаете, повлияли ли бы кадровые перестановки на деятельность лицей? Каким образом? В какую сторону? От чего это зависит?</li> <li>6. Предложите, как повысить качество знаний, если изначально у абитуриентов очень слабая базовая подготовка.</li> </ol>

**б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Зачёт является формой итогового контроля знаний и умений студентов по данной дисциплине, полученных на лекциях, семинарах и в процессе самостоятельной работы. В период подготовки к зачёту студенты вновь обращаются к учебно- методическому материалу и закрепляют промежуточные знания. Подготовка студента к зачёту включает в себя три этапа: – самостоятельная работа в течение семестра; – непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачёту по темам курса; – подготовка к ответу на зачётные вопросы. При подготовке к зачёту студентам целесообразно использовать материалы лекций, учебно-методические комплексы, нормативные документы, основную и дополнительную литературу. На зачет выносятся материал в объёме, предусмотренном рабочей программой учебной дисциплины. Зачёт проводится в устной форме. При проведении зачёта в устной форме ведущий преподаватель доводит до сведения студентов накануне зачётно-экзаменационной сессии вопросы, которые в соответствии их с перечнем, представленным в рабочей программе. Вопросы зачёта заблаговременно утверждаются заведующим кафедрой. Содержание вопросов должно относиться к различным разделам

программы с тем, чтобы более полно охватить материал учебной дисциплины. В аудитории, в которой проводится устный зачёт, одновременно может находиться не более шести студентов на одного преподавателя. На подготовку ответов на вопросы зачёта отводится 20 минут.

Результат устного зачёта выражается оценками «зачтено», «не зачтено»:

оценка «**зачтено**» выставляется, если студент показал при ответе на зачетные вопросы знание основных положений учебной дисциплины, допустил 13 отдельные погрешности и сумел устранить их с помощью преподавателя; знаком с основной литературой, рекомендованной рабочей программой; способен дать оценку диагностическому обстоятельству; поставить социальный диагноз; разрабатывать индивидуальные программы по предоставлению социальных услуг и мероприятий по социальному сопровождению

оценка «**не зачтено**» выставляется, если при ответе на зачетные вопросы выявились существенные пробелы в знании основных положений учебной дисциплины, неумение студента даже с помощью преподавателя дать оценку обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определять индивидуальные потребности граждан с целью постановки социального диагноза и разрабатывать индивидуальные программы по предоставлению социальных услуг и мероприятий по социальному сопровождению.