

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

«Управление в социальной работе»

для направления подготовки 39.03.02 Социальная работа
профиль «Социальная работа в различных сферах жизнедеятельности»

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Форма обучения – очная

Семестр	1	2	3	4	5	6	7	8
Наименование дисциплины								
ПК-7 - способностью к 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								
Б 1.Б22 Управление в социальной работе							+	
Б1.В.ДВ.1.1 Основы фандрайзинга в социальной работе				+				
Б.1.В.ДВ.5.1 Третий сектор - основа гражданского общества						+		
Б1.В.ДВ.7.1 Социальное страхование							+	
Б2.Пд Преддипломная практика								+
Б3. Государственная итоговая аттестация								+
Этапы формирования компетенций				1		2	3	4
ПК-8 - способностью к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан								
Б 1.Б22 Управление в социальной работе							+	
Б2.Пд Преддипломная практика								+
Б3. Государственная итоговая аттестация								+
Этапы формирования компетенций							1	2

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная аттестация)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
ПК -7	Знать	- основы управленческой деятельности; - направления работы с персоналом.	- основы социальной культуры; - подходы к управлению и межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов	- основы принятия управленческих решений; - основы кадрового менеджмента; - методы управленческих решений.	Написание эссе
	Уметь	- применять основы организационного поведения; - применять базовые знания в области управления при осуществлении социального обслуживания населения	систематизировать полученные теоретические знания для дальнейшего использования при изучении управления в социальной работе	- определять направления работы персонала социальных служб; - предлагать варианты совершенствования управления в социальной службе.	

	Владеть	<ul style="list-style-type: none"> - навыками организовывать деятельность малой группы, коллектива; - навыками организации работы в социальных службах. 	<ul style="list-style-type: none"> - способностью воспринимать управленческие изменения; - навыками межведомственного взаимодействия специалистов организаций социального обслуживания, индивидуальных предпринимателей в рамках осуществления социального обслуживания населения 	<ul style="list-style-type: none"> - инструментами повышения эффективности работы коллектива; - навыком принятия управленческого решения в условиях риска. 	Решение кейса
	Знать	<ul style="list-style-type: none"> - функцию координирования и регулирования в управлении 	<ul style="list-style-type: none"> - виды организационных структур управления; - основы организационного поведения 	<ul style="list-style-type: none"> - преимущества и недостатки видов организационных структур управления; - основные научные подходы к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан 	Написание эссе

ПК-8	Уметь	- формулировать предложения по повышению эффективности системы управления в социальной сфере.	- выбирать направления работы с персоналом; - уметь применять способы координирования деятельности в учреждениях социальной сферы.	- применять на практике основные научные подходы к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан - предлагать варианты по оптимизации структуры управления.	Тестирование (задания на сопоставление и установление правильной последовательности)
	Владеть	- навыками работы с персоналом; - навыками формирования структуры организации.	- практическими навыками управления; - способами координирования и планирования деятельности; - способностью, решать вопросы путем функции координирования.	- навыками организационно-управленческой работы в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	Решение кейса

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

Модуль	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Сущность и содержание управления в социальной работе	ПК-7, ПК-8	Проведение терминологической работы по теме

2.	Организация как социальная система	ПК-7, ПК-8	Доклад
	Коммуникации в социальной работе и процесс принятия решений	ПК-7, ПК-8	Выступление с презентацией
3.	Организация управления социальной работой	ПК-7, ПК-8	Устное сообщение с предоставлением тезисов/ Решение кейса
	Планирование как функция управления	ПК-7, ПК-8	Устное сообщение с предоставлением тезисов/ Решение кейса
	Организация как функция управления	ПК-7, ПК-8	Доклад
	Мотивация и стимулирование персонала социальных учреждений	ПК-7, ПК-8	Доклад/ Составление обобщающей таблицы
	Контроль как функция управления	ПК-7, ПК-8	Устное сообщение с предоставлением тезисов Промежуточное тестирование №1
4.	Лидерство, власть, влияние	ПК-7, ПК-8	Доклад
	Личность и авторитет руководителя	ПК-7, ПК-8	Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов
5.	Администрирование в социальной работе	ПК-7, ПК-8	Написание эссе-рецензии по прочитанной литературе
	Управление персоналом социальных учреждений	ПК-7, ПК-8	Разработка творческого проекта Проведение терминологической работы по теме

	Методы управления в социальной работе	ПК-7, ПК-8	Выступление с презентацией/ Итоговое тестирование
--	---------------------------------------	------------	--

Критерии и шкала оценивания тестирования (промежуточного итогового)

Оценка	Критерий оценки
«зачтено»	Выполнение более 60% тестовых заданий
«не зачтено»	Выполнение менее 60% тестовых заданий

Критерии и шкала оценивания терминологической работы по теме

Количество терминов и объем их описаний соответствуют заданию	2 балл
Используемая литература включает как классические, так и современные издания	1 балл
Содержание подкреплено необходимыми комментариями, примерами и поясняющими цитатами	2 балл
Максимальный балл	5 баллов

Критерии и шкала оценивания выступления с презентацией

Понимание проблемы, стремление разъяснить ее суть с научных позиций	2 балла
Умение интересно подать материал, наличие личного отношения к нему	2 балла
Грамотность и логичность изложения материала	1 балл
Общее восприятие презентации, эмоциональность, убедительность	1 балл
Максимальный балл	6 баллов

Критерии и шкала оценивания устного сообщения с предоставлением тезисов

Понимание проблемы, стремление разъяснить ее суть с научных позиций	2 балла
Умение интересно подать материал, наличие личного отношения к нему	2 балла
Грамотность и логичность изложения материала	1 балл
Предоставление тезисов заданного формата	1 балл
Максимальный балл	6 баллов

Критерии и шкала оценивания составления обобщающей таблицы

Качество и полнота включенной информации	1 балл
Грамотное выделение и отражение важнейших позиций	2 балла
Логичность структуры	1 балл
Подкрепление необходимыми комментариями, примерами и поясняющими цитатами, ссылками	1 балл

Максимальный балл	5 баллов
-------------------	----------

Критерии и шкала оценивания кейса

Полнота раскрытия авторской позиции и ее состоятельность	1 балл
Подкрепление представленной информации необходимыми комментариями, примерами и поясняющими цитатами	2 балла
Представление правильных аргументирующих выводов	1 балл
Грамотность и логичность изложения материала	1 балл
Максимальный балл	5 баллов

Критерии и шкала оценивания разработки творческого проекта

Соответствие подобранных научных и методических материалов тематике проекта	2 балла
Актуальность, оригинальность и самостоятельность выбора темы проекта и полнота ее обоснования в пояснительной записке	2 балла
Полнота раскрытия авторской позиции и ее состоятельность	1 балл
Форма предоставления результатов проекта, в т.ч. с использованием ИКТ	2 балл
Общее восприятие проекта, его эмоциональное воздействие, убедительность фактического материала	1 балл
Максимальный балл	8 баллов

Критерии и шкала оценивания работы с текстом по обобщению, систематизации и структурированию учебной информации

Умение проводить смысловую группировку текста, выделять основополагающие идеи	2 балла
Умение создавать на основе выделенной в тексте информации схемы, таблицы, конспекты	2 балла
Умение высказывать оценочные суждения, свою точку зрения о прочитанном в тексте	1 балл
Максимальный балл	5 баллов

Написание эссе-рецензии по прочитанной литературе

Необходимо прочитать источники (источник), обозначенные в обязательном списке литературы. После этого написать эссе, в котором изложить в свободной форме свое мнение по отношению к указанным источникам (источнику). Эссе может состоять из 3 частей: первая – краткая характеристика выбранного источника; вторая – личное отношение к прочитанному, третья - оценка значимости выбранного источника для определения, например темы проекта. Примерный объем – от 2 до 5 страниц формата А4.

Критерии и шкала оценивания эссе-рецензии по прочитанной литературе

Краткая аннотация прочитанного, написанная от первого лица	1 балл
Выделение основных идей	1 балл

Наиболее интересные, привлёкшие внимание студента, суждения автора	1 балл
Три причины, по которым рекомендуется прочитать данный источник другим студентам	1 балл
Максимальный балл	4 балла

Требования к содержанию и структуре итоговой работы в форме эссе

Эссе – это итоговая индивидуальная самостоятельная письменная работа на предложенную тему преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем).

Письменная работа должна включать:

3. Титульный лист, который заполняется по единой форме.
4. Введение, в котором описывается суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически.

На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который следует найти ответ в ходе исследования.

5. Основная часть – теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость.

В процессе построения эссе желательно, чтобы один параграф содержал только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом.

6. Заключение, которое содержит обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.
7. Список использованных источников
8. Приложения.

Объем работы – 3000 слов без учета списка использованных источников и приложений. (Допускается изменение требуемого объема в пределах 10%).

Критерии оценивания итоговой работы в форме эссе

Эссе должно содержать: 1) четкое изложение сути поставленной проблемы; 2) включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины; 3) выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Построение эссе - это ответ на вопрос или раскрытие темы, которое основано на системе доказательств. Максимальное число баллов – 14.

Итоговое тестирование

Итоговый тест включает: 1) задания с единственным и множественным выбором ответа, позволяющие оценить знание программного материала дисциплины; 2) задания на сопоставление и установление соответствия, позволяющие оценить знания, необходимые для решения типовых заданий, умение выполнять предусмотренные программой типовые задания; 3) кейс, содержание которого направлено на выявление умения применять

теоретические знания в нестандартных ситуациях при решении творческих заданий, обосновывать свои действия. Максимальное число баллов – 14.

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на 85% и более тестовых заданий. Правильно выполнил задания кейса. Ответил на все дополнительные вопросы	Эталонный
	Обучающийся правильно ответил на 70% и более тестовых заданий. С небольшими неточностями выполнил задания кейса. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Стандартный
	Обучающийся правильно ответил на 60% и более тестовых заданий. С существенными неточностями выполнил задания кейса. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Пороговый
«не зачтено»	Обучающийся ответил менее чем на 60% тестовых заданий. При выполнении заданий кейса продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Темы для выступления с презентацией / устного сообщения с представлением тезисов на семинарских и практических занятиях:

1. Управленческая деятельность в социальной организации.
2. Характеристика управленческого труда: цель, предмет, средство, специфика, продукт, результат.
3. Классификация управленческих работников: руководители, специалисты, служащие.
4. Типы и уровни управления.
5. Вертикальное, функциональное, структурное разделение управленческого труда в социальных службах.
6. Требования к профессиональной компетенции руководителя социальных служб.
7. Виды и направления социальной ответственности руководителя.
8. Исторические предпосылки возникновения управления.
9. Эволюция управления в зарубежных и отечественных исследованиях.

10. Становление первых теорий управления.
11. Формирование научного управления: тейлоризм, классическая или административная школа.
12. Теория человеческих отношений, теория человеческого фактора в управлении, поведенческие науки на службе управления.
13. Школа науки управления; системный и количественный подходы в управлении.
14. Эмпирическая школа в управлении, ситуационный подход в менеджменте.
15. Принципы, методы, функции японского управления. Опыт японского управления в возрождении экономики и решении социальных проблем.
16. Задачи управления в XXI веке.
17. Бизнес-план как форма стратегического планирования.
18. Факторы, влияющие на выбор стратегии учреждений социальной сферы.
19. Управленческое понимание контроля в социальных службах: необходимость, функции, принципы, виды и этапы контроля на предприятиях.
20. Предварительный, текущий, заключительный этапы контроля.
21. Методы и технологии организации контроля в социальных службах.
22. Управление по результатам; управление по отклонениям.
23. Контроллинг в практике управления организацией.
24. Организация системы менеджмента качества.
25. Понятие корпоративной (организационной) культуры в социальных службах, ее принципы, признаки, функции, структура.
26. Влияние корпоративной культуры на «организационное поведение».
27. Информация, ее место и роль в управлении.

Темы для составления обобщающих таблиц:

1. Сущность и виды планирования. Типы планов. Принципы планирования.
2. Общая характеристика понятия «стратегия».
3. Этапы и функции планирования. Свойства и функции стратегии.
4. Понятие организационной деятельности.
5. Организация: делегирование, ответственность, полномочия.
6. Нормы управляемости. Линейные и аппаратные полномочия.
7. Сущность функции мотивации.
8. Материальные и нематериальные методы и формы мотивации.
9. Содержательные теории мотивации.
10. Процессуальные теории мотивации.
11. Организация системы обучения и повышения квалификации.
12. Понятие «регулировать и контроль», их характеристика. Принципы контроля.
13. Регулирование как процесс устранения, сглаживания возмущений, отклонений в системе. Контроль как разновидность обратной связи.
14. Контроль как система и процесс выявления отклонений.
15. Понятия «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы».
16. Основные составляющие системы управления персоналом в социальных учреждениях. Организация труда в социальных учреждениях.

Темы для разработки творческих проектов:

- Принципы организации труда – разделение и кооперация труда; нормирование труда; обслуживание рабочих мест; рационализация форм и методов труда; стандарты условий труда; сочетание режимов труда и отдыха.
- Система руководства социальным учреждением.
- Административные полномочия – задачи, обязанности, права и ответственность.

Управленческая команда и её признаки.

- Сущность и характерные особенности управленческих решений.
- Принятие решений - составная часть любой управленческой функции.
- Классификация управленческих решений и уровни их принятия.
- Особенности управленческих решений в социальной сфере.

Тест для проведения промежуточного тестирования

Раздел 1. Теоретические основы управления социальной работой

Код(ы) контролируемой компетенции: ПК-8; ПК-7.

1. Понятие «организация» относится к числу ведущих категорий организационной науки и обозначает

- A. государственные учреждения, фирмы,
- B. общественные организации
- C. элемент общественной системы, самая распространенная форма человеческой общности
- D. отношения авторитарного типа, выработка управленческих решений

2. В системе социальной защиты населения к середине 90-х годов в России сложился следующий вид организации:

- A. социально-медицинские комплексы
- B. социальные службы
- C. образовательные учреждения открытого типа

3. Перечислите организационно-правовые формы социальных служб:

- A. государственные
- B. коммерческие
- C. смешанные
- D. благотворительные
- E. религиозные
- F. общественные

4. Цели организации - это

- A. конкретные конечные состояния или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе
- B. обеспечение социально-бытового обслуживания граждан
- C. конкретные конечные состояния или желаемый результат, которого стремится добиться руководитель

5. Структура организации - это

- A. специализированное разделение труда
- B. логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей
- C. формальная подчиненность лиц на каждом уровне.

6. Категории, на которые традиционно делятся задачи

- A. работа с людьми
- B. работа с технологиями
- C. работа с предметами
- D. работа с информацией

7. Технологии, применяемые в социальной работе

- A. адаптация
- B. обслуживание
- C. мелкосерийность
- D. поддержка

8. Внешние факторы воздействия на организацию делятся на

- А. прямого воздействия
 - В. технологического воздействия
 - С. косвенного воздействия
9. Для трудовых ресурсов системы социальной защиты основными качествами являются
- А. здоровье
 - В. компетентность
 - С. образование
 - Д. профессионализм
10. Жизнедеятельность организации социальной сферы состоит из процессов
- А. Получение ресурсов из внешней среды
 - В. Использование ресурсов для достижения цели организации
 - С. Передача результата во внешнюю среду
11. Основой деятельности организации социальной сферы являются
- А. информационные технологии
 - В. законодательные акты
 - С. бюджетные средства
12. Потребителями организаций социальной сферы является
- А. человек, находящийся в трудной жизненной ситуации
 - В. гражданин РФ, находящийся в трудной жизненной ситуации
 - С. лицо без гражданства, находящийся в трудной жизненной ситуации
13. К факторам среды косвенного воздействия на организацию относятся
- А. Технология
 - В. Состояние экономики
 - С. Социокультурные факторы
 - Д. Политические факторы
 - Е. Международные отношения
14. Какие факторы внешней среды косвенно воздействуют на социальную службу
- А. поставщики ресурсов
 - В. законы и государственные органы
 - С. потребители
 - Д. технологии
15. В настоящее время социальные службы ощущают влияние конкурентов
- А. нет
 - В. да

Тест для проведения промежуточного тестирования

Тест №2.

Раздел 2. Технологические основы управления в социальной работе

Код(ы) контролируемой компетенции: ПК-8; ПК-7.

1. Управление (менеджмент) - это
 - А. Умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей
 - В. Процесс планирования и мотивации, необходимый для достижения целей
 - С. Функции, выполняемые руководителем для достижения целей
2. Уровни управления образует
 - А. горизонтальное разделение
 - В. вертикальное разделение
 - С. многофункциональное разделение
3. Вертикальное разделение труда образует уровни управления

- A. Институциональный
 - B. Управленческий
 - C. Юридический
 - D. Технический
4. Уровни управления
- A. технический
 - B. управленческий
 - C. комбинаторный
 - D. институциональный
5. Понятие менеджмента в социальной работе имеет несколько значений
- A. Организационно-структурное
 - B. Функциональное
 - C. Профессиональное (трудовое)
 - D. Гносеологическое
 - E. Учебно-образовательное
6. Управление социальной работой является необходимым условием для
- A. Постановки целей, задач и организации практической деятельности
 - B. Функционирования любой социальной организации
 - C. Определенной категории людей, именуемых кадрами
7. Функции управления - это
- A. виды деятельности органов управления и должностных лиц, с помощью которых они воздействуют на управляемый объект
 - B. определение и обоснование целей, задач и темпов развития социальных процессов и разработка основных средств их реализации
 - C. осуществление миссии организации и достижение ее целей
8. Сколько существует этапов планирования
- A. 2
 - B. 4
 - C. 6.
 - D. 8
9. Основные направления, выделяющиеся в организационной деятельности
- A. Определение норм управляемости
 - B. Гибкость управления
 - C. Установление взаимоотношений полномочий и ответственности
 - D. Формирование организационной структуры
10. Назовите категории потребностей, которые выделил А. Маслоу в теории мотивации
- A. физиологические
 - B. безопасности и уверенности в будущем
 - C. социальные
 - D. уважения
 - E. самовыражения
11. Двухфакторная теория мотивации была предложена в 1959г.
- A. А. Маслоу
 - B. Ф. Герцбергом
 - C. Д. Макклелландом
12. Контроль это
- A. Сведение и обработка данных
 - B. Организация хранения данных

- C. Процесс обеспечения достижения организацией своих целей
13. Для осуществления контроля необходимо
- A. Наличие планов
 - B. Оценка персонала
 - C. Проведение аттестации
 - D. Наличие организационной структуры
14. Формирование трудовых ресурсов организации состоит из
- A. Планирование трудовых ресурсов
 - B. Набор персонала
 - C. Отбор
 - D. Определение заработной платы и льгот
15. Перечислите этапы процесса контроля
- A. установление нормативов
 - B. определение эффективности деятельности
 - C. предварительный контроль
 - D. корректировка отклонений
16. Основная цель управления персоналом
- A. распределение производственных ролей между подчиненными
 - B. использование с наибольшей эффективностью кадрового потенциала организации
 - C. участие подчиненных в принятии решений
17. Формирование трудовых ресурсов организации состоит из
- A. планирование трудовых ресурсов
 - B. профессиональная ориентация
 - C. набор персонала
 - D. отбор
 - E. определение заработной платы и льгот
18. К методам управления относятся
- A. административные
 - B. экономические
 - C. социально-психологические
 - D. психолого-педагогические
19. Каждый документ состоит из отдельных составляющих
- A. Реквизитов
 - B. Стандартов
 - C. Формуляров
20. К распорядительным документам относятся
- A. Приказ
 - B. Протокол
 - C. Устав

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

Темы для написания итоговой работы в форме эссе:

Теоретические основы управления социальной работой.

1. Схематично представьте управление в рамках отдельной организации в виде совокупности следующих процессов:

- формулирование социальной политики и ранжирование ее в виде оперативных целей;
- разработка программы и руководство ее реализацией;
- организация финансирования и обеспечения материальными и кадровыми ресурсами;

- руководство деятельностью по налаживанию взаимодействия между другими организациями (по вертикали и по горизонтали);
- организация и контроль за работой кадров;
- выполнение представительских функций и связь с общественностью;
- просвещение, обучение и воспитание;
- оценка и внедрение инноваций с целью повышения эффективности работы.

2. Схематично представьте алгоритм подготовки и оформления управленческих документов в социальной работе.

Технологические основы управления в социальной работе

Темы творческих заданий:

1. Схематично представьте процесс принятия управленческого решения

- как протекающий во времени процесс, что позволяет вести разговор о его этапах;
- как волевой акт руководителя, что позволяет рассматривать решение с психологической точки зрения, с учетом мотивов и мнений, определяющих поведение руководителя;
- как предписание к действию, что позволяет оценивать его эффективность;
- как средство достижения цели, что позволяет говорить о его оптимальности;
- как мыслительный процесс, что позволяет говорить о логичности либо интуитивности его обоснования.

2. Опишите схематично функцию социального управления — планирование, предполагающей:

- определение целей деятельности;
- выбор средств осуществления поставленной цели;
- обеспечение необходимыми ресурсами;
- определение формы организации жизнедеятельности и социальной помощи;
- создание программы достижения поставленной цели;
- определение конкретных сроков и объема выполнения программы;
- учет результатов деятельности;
- корректировку принятых программ;
- научно обоснованное предвидение результатов реализации программы;
- постановку новых задач и целей, появляющихся после реализации программы.

Темы контрольных работ:

Вариант 1.

1. Ситуационный подход к управлению в социальной сфере.
2. Этапы и функции планирования.
3. Принципы и виды управленческого контроля.
4. Основные составляющие системы управления персоналом в социальных учреждениях

Вариант 2.

1. Использование программно-целевого управления в социальной сфере.
2. Особенности менеджмента в социальных учреждениях.
3. Общая характеристика понятия «стратегия развития учреждения».
4. Понятие «эффективность управления социальной работой» и проблемы ее оценки.

Вариант 3.

1. Понятие «социальная служба»: сущность и характеристика.
2. Понятие организационной деятельности.
3. Применение современных информационных систем и технологий в управлении социальной сферой.

4. Направления совершенствования системы стимулирования персонала в социальных учреждениях.

Вариант 4.

1. Особенности и принципы социального управления.
2. Типы организационные структур в социальной работе.
3. Формы власти и влияния. Пути достижения авторитета руководителя.
4. Пути повышения эффективности управления в социальных учреждениях.

Вариант 5.

1. Функции социального управления и их значение.
2. Функция организации: делегирование, ответственность, полномочия.
3. Стили руководства и их характеристики.
4. Организация общенациональной системы управления социальной работой в современной России.

Критерии оценки:

Оценку «отлично» получают те работы, в которых отмечено высокое качество по указанным выше критериям, содержатся элементы творчества, делаются грамотные самостоятельные выводы и обобщения, приводится аргументированный критический анализ теоретической литературы на основе глубоких знаний в области изучения закономерностей явлений и процессов, происходящих в практике социальной работы.

Оценка «хорошо» ставится тогда, когда в работе полно и всесторонне освещаются вопросы темы, но нет должной степени творчества, есть незначительные замечания по оформлению работы.

Оценку «удовлетворительно» студент получает в случае, когда работа не полностью отвечает требованиям,

а студент не может ответить на и вопросы преподавателя, не владеет материалом работы, не в состоянии дать объяснения выводам и теоретическим положениям данной проблемы.

Оценку «неудовлетворительно», студент получает, когда контрольная работа полностью не отвечает требованиям её выполнения, студент не может ответить на вопросы преподавателя, не владеет материалом работы. В этом случае научный руководитель устанавливает дату дополнительных консультаций и срок повторной защиты контрольной работы с доработкой представленных материалов.

Задания итогового тестирования

1. Что в переводе с английского означает понятие «менеджмент»:

- а) управлять;
- б) руководить;
- в) координировать деятельность;
- г) регулировать.

2. Каково содержание и практическая ценность понятия «управляемость» ?

- а) Управляемость характеризует эффективность власти.
- б) Управляемость это характеристика личности менеджера.
- в) Управляемость - это творческий элемент управленческой деятельности.
- г) Управляемость отражает степень дисциплинированности и исполнительности сотрудников.

д) Управляемость заключается в реакции сотрудников на управленческое воздействие.

3. Установление рациональных связей между звеньями и ступенями управления на всех уровнях при наименьшем числе ступеней управления является требованием:

- а) надежности организационной структуры;
 - б) оперативности организационной структуры;
 - в) оптимальности организационной структуры;
 - г) экономичности организационной структуры.
4. К какой группе методов относятся методы, основанные на аналитических способностях лиц, принимающих эти решения, и представляющие собой совокупность логических приемов и методики выбора оптимальных решений руководителем, теоретическое сравнение альтернатив с учетом накопленного опыта:
- а) неформальные; б) количественные; в) коллективные.
6. Анализ внутренней среды дает информацию о:
- а) о сильных сторонах учреждения б) о слабых сторонах учреждения
 - в) о возможностях г) о угрозах
7. Каждое управленческое решение должно быть:
- а) целевым, своевременным, обоснованным, законным, непротиворечивым, экономичным, понятным исполнителям
 - б) соответствующим моральным принципам общения в системе «человек – человек»
 - в) соответствующим корпоративному духу организации
 - г) обоснованным, законным, экономичным, понятным исполнителям, не вызывающим у них желания его саботировать
8. Что является важнейшим экономическим измерителем эффективности организационной культуры?
- а) повышение производительности труда
 - б) психологический комфорт персонала
 - в) наличие хотя бы двух человек
 - г) наличие капитала
9. В процессе управления социальной работой используются разнообразные методы:
- а) организационно-административные,
 - б) экономические,
 - в) социально-психологические.
 - г) эконометрические
 - д) прогностические
10. В структуре управления организацией выделяются связи следующего значения
- а) горизонтальные и вертикальные.
 - б) прямые и косвенные
 - в) высшего уровня и низшего уровня
 - г) все ответы верны
- 11) Существуют следующие типы конфликтов (выберите правильный ответ):
- а) внутриличностный, межличностный, конфликт между личностью и личностью;
 - б) внутриличностный, межличностный, конфликт между личностью и группой, межгрупповой;
 - в) межличностный, межгрупповой;
 - г) межличностный, межколлективный.
- 12) Мотивация труда – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей фирмы. Способы мотивации бывают (выберите правильный ответ):
- а) социальные и моральные;
 - б) моральные и персональные;
 - в) экономические и неэкономические;
 - г) организационные и неорганизационные.
- 13) Стиль руководства – это формы и метод управления коллективом и отдельной

личностью. Выделяют три основных стиля руководства (выберите правильный ответ):

- а) демократический, оптимистический, пессимистический;
- б) авторитарный, единоличный, формальный;
- в) автократический (авторитарный), демократический и либеральный;
- г) автократический, альтруистический, оптимистический.

14)

SWOT – анализ, как метод стратегического управления включает анализ следующих элементов (выберите правильный ответ):

- а) возможные стороны, опасные стороны, слабые стороны, преимущественные стороны;
- б) активные стороны, неактивные стороны, внешнюю и внутреннюю среду;
- в) сильные стороны, слабые стороны, возможности, угрозы;
- г) внешнюю среду прямого и косвенного воздействия.

15) Основные функции кадровой службы современного учреждения:

- а) найм и увольнение рабочей силы, ведение делопроизводства;
- б) планирование, организация, координирование, стимулирование, контроль, выработка кадровой политики, текущая работа с кадрами;
- в) расчет численности, организация, нормирование и оплата труда, планирование затрат на рабочую силу, организация социального обеспечения.

16) Основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля в (во)

- а) времени осуществления
- б) принципах
- в) методах
- г) объеме

17) Миссия предприятия - это:

- а) основная общая цель или философия и предназначение, смысл существования организации;
- б) основное направление деятельности в свете реализации общих целей, охватывающее средне- и краткосрочный периоды и выраженное в количественных показателях;
- в) сформулированное утверждение (документ) относительно того, для чего или по какой причине существует организация, в котором проявляется отличие данной организации от ей подобных.

18) Разработка способов стимулирования труда персонала является основой

- а) организационной функции
- б) функции мотивации
- в) производственной функции
- г) контрольной функции

19) На практике краткосрочными считаются цели, которые достигаются

- а) в течение одного года
- б) в течение полугода
- в) в течение пяти лет
- г) в течение шести лет

20) Профессиональная адаптация - это:

- а) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;
- б) полное и успешное овладение новой профессией, то есть привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;

в) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписанным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе.

Кейсы (для оценки опыта деятельности):

Кейс 1 Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше обращаться с подчиненными. Было высказано несколько точек зрения: • Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности. • Все это мелочи. Главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено. • Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его. • Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия. Ваше мнение? Какая из этих точек зрения вам ближе?

Кейс 2 Вас назначают руководителем учреждения социального обслуживания, в котором специалисты не привыкли работать в полную силу, предоставлены самим себе, в штывки воспринимают любые попытки изменить характер их работы. Что вы как руководитель будете делать?

Задание: определите многообразие необходимых управленческих шагов, предпринимаемых менеджером, и кратко обоснуйте их последовательность.

Кейс 3 Вдумайтесь в определение некоторых управленческих понятий. Проблема в управлении — ситуация неопределенности, при которой с момента выдвижения идеи до получения результата далеко не все структурные составляющие и связи между ними известны. Принятие решения — творческий процесс выделения из числа возможных решений одного, принимаемого к исполнению. Коммуникативность в управлении — способность системы управления оперативно реагировать на внешние воздействия, изменяя в соответствии с новыми требованиями каналы циркуляции информационных потоков, структуру звеньев и существующие между ними взаимодействия. Координация — функция управления, нацеленная на то, чтобы связывать, объединять, гармонизировать все действия и все усилия в организации. Задание: подтвердите примерами из своего жизненного опыта правомерность этих определений. Выделите главные элементы взаимодействия между этими понятиями в процессе принятия и реализации решений.

Кейс 4 В учреждении социального обслуживания, в котором вас назначили руководителем, вы будете возглавлять и методический совет. Вы решили проверить эффективность работы методсовета до вашего назначения. Задание: продумайте, как вы это сделаете. Каковы будут ваши основные критерии оценки работы педсовета?

Кейс 5 Управление персоналом — одна из сфер менеджмента, где этика управления является основой предупреждения и разрешения как производственных, так и социальных конфликтов. Например, в ситуации, когда наниматель, заботясь об эффективном развитии организации, вынужден вкладывать средства в профессиональную подготовку своего персонала. Дело это дорогостоящее, и, предположим, наниматель А. может предпочесть, чтобы наниматель В. занимался профессиональным обучением работников, а потом он, наниматель А., мог переманить к себе готовых специалистов. Head hunting («охота за головами», или переманивание) — достаточно распространенный способ решения кадровых проблем. Однако и наниматель В. может рассуждать аналогичным образом. Но если каждый будет рассуждать подобным образом, то в итоге они попадут в ситуацию, которая не устроит никого. Рынок труда лишится профессионально подготовленных кадров. Задание. Поясните,

чем, по вашему мнению, может быть продиктовано решение предпринимателей А. и В. вкладывать средства в обучение своего персонала: эгоистической заботой о собственной прибыли или альтруистическими целями поддержания высокого профессионального уровня рынка труда.

Кейс 6 Персонал организации систематически не укладывается в устанавливаемые руководителем плановые сроки выполнения заданий. Что должен предпринять руководитель?

Кейс 7 Один из подчиненных вам руководителей плохо обращается с персоналом: он груб, нечуток к людям, постоянно обижает их, заносчив, высокомерен. Это отрицательно отражается на работе организации. Вместе с тем этот руководитель — хороший специалист, досконально знает свое дело, рационально мыслит, упорен и настойчив в достижении цели, строг и требователен к подчиненным. Какое решение следует принять?

Кейс 8 Подчиненные приходят к вам, донимая мелкими, порой элементарно разрешимыми вопросами, мешают работать, не дают сосредоточиться. Как поступать в подобных случаях?

Кейс 9 Подчиненные жалуются начальнику на своих коллег, сплетничают про них, раскрывают «тайны» их личной жизни и т. п. Как поступать в этом случае?

Кейс 10 Ваши заместители и другие подчиненные выполняют полученные задания не так, как это сделали бы вы, на ваши замечания не реагируют, продолжая работать по-своему. Как поступать в этом случае?

Кейс 11 Группа работников либо один из них в грубой форме высказали несогласие и даже недовольство вашими распорядительными действиями. Что следует предпринять?

Кейс 12 Молодой и толковый работник весьма самоуверен и спесив. Считает себя самым умным, к окружающим относится свысока, заносчив. Указания принимает с неохотой, на замечания реагирует болезненно. Все это отражается на моральном климате в коллективе, мешает работе. Что в этом случае следует предпринять?

Кейс 13 В настоящее время в России все больше внимания уделяется развитию профессионального и творческого потенциала работников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество обслуживания клиентов, выпускаемой продукции, за работу и судьбу организации в целом. Службы управления человеческими ресурсами руководствуются следующими принципами: • подчеркивать уважение к индивидуальности и ценности каждого человека путем поощрения высокой производительности труда; • поддерживать доверительные отношения и уважение работников друг к другу; • нести ответственность за обучение и повышение профессионализма персонала; поощрять инициативу каждого, одновременно поддерживать свободную творческую деятельность; • стимулировать принятие на себя ответственности работниками в сложных ситуациях; • предоставлять каждому работнику возможность для реализации его индивидуальных способностей; • лучше расставлять кадры; • повышать ответственность за развитие трудового потенциала персонала; • обеспечивать справедливую оплату труда; оценивать результаты работы по достижению поставленных целей. Вопросы: 1. Какие еще принципы управления персоналом могли бы сыграть серьезную роль? 2. Соответствуют ли упомянутые принципы особенностям русского менталитета, специфике, историческим чертам русского человека?

Перечень теоретических вопросов к экзамену:

1. Понятие «управление» и его характеристика
2. Понятие "организация" и его значение
3. Виды управления и их особенности
4. Разновидности структур управления. Признаки организационной структуры управления
5. Методы диагностики и оценки организационных структур

6. Понятие "функции управления". Конкретные функции управления
7. Общие функции управления
8. Принципы управления социальной работой
9. Методы управления социальной работой
10. Организационные методы управления социальной работой – состав и характеристика
11. Экономические методы управления социальной работой
12. Социальные методы и социально-психологические методы управления
13. Понятия "регулирование" и "контроль", их характеристика
14. Общефедеральная система управления социальной работой в современной России
15. Региональные органы управления Социальной работой и особенности их организации
16. Органы управления социальной работой в муниципальных образованиях
17. Понятие "организация труда"
18. Социальное управление
19. Государственное управление
20. Методы подготовки и принятия управленческих решений
21. Понятия "персонал", "человеческие ресурсы", "трудовые ресурсы"
22. Основные составляющие системы управления персоналом в социальных учреждениях.
23. Понятия "стимулы", "мотивы", "стимулирование", "мотивация" и их характеристика
24. Содержательные теории мотивации
25. Влияние методов на эффективность/неэффективность социального управления
26. Понятия "регулирование" и "контроль", их характеристика
27. Формы и методы контроля, используемые в процессе социального управления.
28. Министерство как орган социального управления, его структура и функции
29. Система административного руководства социальным учреждением
30. Управленческая команда и её признаки
31. Понятия "управленческое решение" и "лицо, принимающее решение"
32. Процесс подготовки, принятия и реализации управленческих решений
33. Процессуальные теории мотивации
34. Методы стимулирования труда в социальных учреждениях и практика их использования
35. Понятие "организация труда"
36. Принципы организации труда
37. Понятия "профессиография" и "профессиограмма". Виды профессиограмм.
38. Пути повышения профессиональной компетентности персонала в социальном учреждении
39. Понятие "эффективность управления социальной работой"
40. Проблемы оценки эффективности управления

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью запланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Проведение терминологической работы по теме	Терминологическая работа выполняется студентом по результатам освоения конкретной темы (раздела) дисциплины во внеучебное время. Преподаватель на занятии предлагает перечень основных терминов по конкретной теме (разделу), знакомит студентов с критериями оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненные задания на проверку
Выступление с презентацией / Устное сообщение с предоставлением тезисов	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Преподаватель знакомит студентов с критериями оценивания. Индивидуальные творческие задания должны быть выполнены к занятию по изучению предлагаемой темы и в соответствии с требованиями к оформлению (подготовка выступления с презентацией или подготовка устного сообщения и написание тезисов). Выполненное задание предъявляется студентом на занятии по изучению предлагаемой темы.
Составление обобщающей таблицы	Обобщающая таблица может быть предложена студентам для составления на практическом занятии или во внеучебное время после изучения конкретной темы. Преподаватель на занятии доводит до сведения студентов название обобщающей таблицы, знакомит с критериями оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненное задание на проверку
Промежуточное тестирование Разработка творческого проекта	Промежуточное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Преподаватель не менее, чем за неделю до срока разработки творческого проекта, доводит до сведения обучающихся предлагаемые темы проектов. На практическом занятии студенты распределяются по группам (4-6 человек) для выполнения задания. Преподаватель на занятии знакомит студентов с критериями оценивания. Разработанные и оформленные в соответствии с требованиями проекты в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Организация работы с текстом по обобщению, систематизации и структурированию учебной информации	Текст предлагается студентам для работы с ним на практическом занятии или во внеучебное время. Тексты могут быть предложены студентам из научно-популярных журналов («Химия и жизнь», «В мире науки», «Наука и жизнь», «Вокруг света», «Знание - сила» и т.п.). Преподаватель на практическом занятии знакомит студентов с критериями оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненные задания на проверку
Написание эссе-рецензии по	Преподаватель на практическом занятии предлагает студентам выбрать и прочитать источники (источник), обозначенные в

прочитанной литературе / Написание эссе-рецензии на статью	обязательном списке литературы, и знакомит студентов с критериями оценивания. Написанные и оформленные в соответствии с требованиями эссе-рецензии в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.
Написание итоговой работы в форме эссе	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока написания итоговой работы в форме эссе, доводит до сведения обучающихся предлагаемые темы эссе. На практическом занятии студенты выбирают темы эссе. Преподаватель на занятии знакомит студентов с критериями оценивания. Написанные и оформленные в соответствии с требованиями эссе в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Итоговое тестирование	Итоговое тестирование проводится по результатам освоения дисциплины в целом во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения.

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Экзамен

При определении уровня достижений обучающихся на экзамене обращается особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- знание об объекте демонстрируются на фоне понимания его в системе данной дисциплины и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах дисциплины, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию обучающегося;
- теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики.

Проведение промежуточной аттестации в форме экзамена позволяет сформировать индивидуальный балл студента по дисциплине по результатам текущего контроля, реализуемого в форме балльно-рейтинговой системы оценивания, т.к. оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Преподаватель высчитывает индивидуальный балл как сумму баллов текущего и итогового контроля.

Европейская	100-балльная	4-балльная
A	94-100	отлично
A-	90-94	

B+	85-89	
B	80-84	хорошо
B-	75-79	
C+	70-74	
C	65-69	удовлетворительно
C-	60-64	
D	55-59	
F	50-54	неудовлетворительно

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения экзамена на основе балльно-рейтинговой системы оценивания, то обучающийся сдает экзамен, который проводится в форме собеседования по билетам, выполнения итогового теста. Перечень теоретических вопросов и типовых тестовых контрольных заданий обучающиеся получают в начале семестра.