

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине (модулю)

**«Управленческие практики в системе социальной защиты населения»**

для направления подготовки 39.03.02 Социальная работа

Направленность программы: «Социальная работа в различных сферах  
жизнедеятельности»

# 1. Описание показателей (дескрипторов) и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

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.

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	
УК-2	Знать	Приоритетность определения круга задач в рамках постановки цели и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Критерии и параметры определения круга задач в рамках постановки цели и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Тактические и стратегические основания определения круга задач в рамках постановки цели и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Написание эссе
	Уметь	Адресно определять круг задач в рамках постановки цели и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Использовать различные источники информации для определения задач в рамках постановки цели и выбора оптимальных способов их решения в соответствии с нормами законодательства	Формулировать конкретные, реалистичные задачи, выбирать в соответствии с этим инструментарий их решения с опорой на правовые нормы и имеющиеся ресурсы	

	Владеть	Навыками формулировки задач с определением временных интервалов их достижения, необходимых для постановки цели и выбора способов их решения	Навыками определения критериев формулировки задач в рамках постановки цели и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Навыками формулировки стратегических и тактических задач в рамках постановки цели социальной работы и выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Решение кейса
ОПК-2	Знать	Необходимость описания социальных явлений и процессов на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов	Алгоритм описания социальных явлений и процессов на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов	Сущность технологий, методов и форм описания социальных явлений и процессов на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов	Написание эссе
	Уметь	Обобщенно описывать социальные явления и процессы на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов	Адресно описывать социальные явления и процессы на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов	Комплексно и системно описывать социальные явления и процессы на основе анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий, концепций и актуальных подходов	Презентация

	Владеть	<p>Навыками описания социальных явлений и процессов на основе разведывательного анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий</p>	<p>Навыками предметного описания социальных явлений и процессов на основе эмпирического анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий</p>	<p>Навыками аналитического и экспертного описания социальных явлений и процессов на основе эмпирического анализа и обобщения профессиональной информации, научных теорий</p>	Решение кейса
ПК-2	Знать	<p>Востребованность планирования деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, оказания мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а так же профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании</p>	<p>Сроки тактического и стратегического планирования деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, оказания мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании</p>	<p>Сроки, параметры и критерии планирования деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, оказания мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании</p>	Написание эссе

	Уметь	Использовать обязательную учебную литературу для реализации планирования деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, оказания мер поддержки и государственной социальной помощи, а так же профилактики обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании	Использовать обязательную и дополнительную учебную, методическую литературу для осуществления планирования деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, оказания мер поддержки и государственной социальной помощи, а так же профилактики обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании	Использовать печатные, электронные и нормативно-правовые источники для осуществления планирования деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, оказания мер поддержки и государственной социальной помощи, а так же профилактики обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании	Тестирование
	Владеть	Навыками краткосрочного планирования деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, оказания мер поддержки и государственной социальной помощи, а так же профилактики обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании	Навыками аналитического планирования деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, оказания мер поддержки и государственной социальной помощи, а так же профилактики обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании	Навыками комплексного, стратегического планирования деятельности по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, оказания мер поддержки и государственной социальной помощи, а так же профилактики обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании	Решение кейса

ПК-7	Знать	Важность планирования, контроля и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	Нормативно-правовые основы планирования, контроля и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	Нормативные основы, методическое обеспечение планирования, контроля и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	Написание эссе
	Уметь	Формулировать цели, задачи планирования, контроля и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	Формулировать цели, устанавливать временные сроки планирования, контроля и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	Устанавливать сроки и обосновывать методологию планирования, контроля и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	Мультимедиа презентация
	Владеть	Навыками оперативного планирования, контроля и тактической организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	Навыками среднесрочного планирования, внутреннего контроля, тактической организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	Навыками стратегического планирования, внешнего контроля, тактической организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	Решение кейса

## 2. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

### 2.1. 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.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции и/или индикаторы компетенции	Наименование оценочного средства
1	Сущность и содержание управления в социальной работе. Организация как социальная система	УК-2, ОПК-2, ПК-2, ПК-7	Составление словарей Доклад
2	Коммуникации в социальной работе и процесс принятия решений. Организация управления социальной работой	УК-2, ОПК-2, ПК-2, ПК-7	Выступление с презентацией
3	Планирование как функция управления. Организация как функция управления. Мотивация и стимулирование персонала социальных учреждений. Контроль как функция управления	УК-2, ОПК-2, ПК-2, ПК-7	Доклад на семинарском занятии. Решение кейса, составление обобщающей таблицы
4	Лидерство, власть, влияние. Личность и авторитет руководителя	УК-2, ОПК-2, ПК-2, ПК-7	Доклады, подготовка мультимедиа презентации
5	Администрирование в социальной работе. Управление персоналом социальных учреждений. Методы управления в социальной работе	УК-2, ОПК-2, ПК-2, ПК-7	Написание эссе, составление словарей

6	Отечественный опыт управления в социальной защите. Становление систем социального обеспечения. Правовое регулирование управления социальной защиты. Информационные системы и технологии в процессе управления в социальной защите. Объекты и субъекты управления социальной защиты.	УК-2, ОПК-2, ПК-2, ПК-7	Подготовка тезисов, тестирование
---	---	-------------------------	----------------------------------

**Критерии и шкала оценивания составление словарей**

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	Обучающийся предоставил по 2 определения каждого понятия из словарей различных видов: толковые, педагогические, социологические, философские и др. По каждой интерпретации понятия, студент ответил на вопросы преподавателя («управление», «менеджмент», «администрирование», «организация», «регулирование», «руководство»)
«не зачтено»	Студент нашел по 1 определению трех и менее понятий. В ответах на вопросы допущено множество неточностей.

**Критерии и шкала оценивания выступления с докладом**

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	Обучающийся раскрыл смысл задания, представил устный доклад на заданную тему. В ответе студента прослеживается логика и основные структурные компоненты: обоснование актуальности вопроса, цель и выводы. Ответы на вопросы логичные и системные.
«не зачтено»	Студент представил устный доклад, однако он не понимает сути представленного материала, не способен сформулировать выводы и ответить на задаваемые вопросы.

**Критерии и шкала оценивания подготовки мультимедиа презентации**

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	Обучающийся составил презентацию в объеме более 15 слайдов. Информация презентации имеет достоверный и логичный характер, отличается корректностью своего дизайна. Студент свободно и полно отвечает на вопросы преподавателя по данной презентации.
«не зачтено»	Студент составил презентацию менее чем 15 слайдов. Представленная информация носит сомнительный, устаревший характер. Дизайн презентации выбран некорректно. Ответы на вопросы неполные с большим числом неточностей.

### ***Критерии и шкала оценивания работы с кейсами***

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«зачтено»</i>	Обучающийся раскрыл смысл задания, решил кейс в соответствии с усвоенными теоретическими и прикладными компетенциями. В процессе решения кейса оперировал понятийно-категориальным аппаратом курса, приводил социальные примеры. Развернуто отвечал на вопросы.
<i>«не зачтено»</i>	Студент не сумел раскрыть суть кейса и сформулировать социальную проблему. Задания кейса раскрыты не в полной мере, ответы на вопросы поверхностные.

### ***Критерии и шкала оценивания составления обобщающих таблиц***

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«зачтено»</i>	Обучающийся предоставил таблицу, содержащую актуальную и корректную информацию, отражающую специфику задания. Таблица составлена по всем ранее обозначенным пунктам. Обучающийся корректно отвечает на вопросы педагога по таблице.
<i>«не зачтено»</i>	Таблица составлена неверно, информация, представленная в ней, не отражает тематику задания. Студент не способен ответить на вопросы преподавателя.

### ***Критерии и шкала оценивания написания эссе***

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«зачтено»</i>	Обучающийся предоставил подготовленное эссе, содержащее все основные пункты задания, отличающееся наличием актуальной и корректной информации. В работе прослеживаются теоретические компетенции (знание понятийно-категориального аппарата дисциплины), примеры из социальной практики, личная позиция автора. Объем выполненной работы не менее 1,5 листов письменного текста. Обучающийся грамотно отвечает на все вопросы педагога по выполненной работе.
<i>«не зачтено»</i>	Таблица составлена неверно, информация, представленная в ней, не отражает тематику задания. Студент не способен ответить на вопросы преподавателя.

### ***Критерии и шкала оценивания подготовки тезисов***

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«зачтено»</i>	Обучающийся предоставил не менее 10 тезисов, заявленных по теме задания. Тезисы отличаются логичностью, корректностью структуры. подготовленное эссе, содержащее все основные пункты задания, отличающееся наличием актуальной и корректной информации. В работе прослеживаются Таблица составлена по всем ранее обозначенным пунктам. Обучающийся корректно отвечает на вопросы педагога по таблице.
<i>«не зачтено»</i>	Тезисы составлены неверно. Информация, представленная в них, не соответствует тематике задания. Студент не способен ответить на вопросы преподавателя, объяснить свою позицию по представленным сведениям.

Студент должен подготовить не менее 10 тезисов, обозначающих общую структуру и состояние системы управления социальной защиты населения, специфику ее информационного и правового регулирования. Тезисы должны содержать доказательный компонент, а студент должен свободно владеть информацией и отвечать на вопросы.

### ***Критерии и шкала оценивания тестирования***

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	Корректно ответил не менее, чем на 60% вопросов теста. Каждый ответ он способен обосновать
«не зачтено»	Обучающийся ответил менее, чем на 50% вопросов теста. Выбор варианта/вариантов ответов обосновать не может

### **2.2. 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 теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Владеет терминологией курса. Выполнил по всем требованиям мультимедиа презентацию, раскрыл все задания кейса, составил обобщающую таблицу. Без замечаний написал эссе, ответил не менее на 60% теста	Эталонный
	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы, владеет терминологией курса. Однако с неточностями подготовил мультимедиа презентацию, составил обобщающую таблицу. Имеются недочеты в решении заданий кейса, написания эссе. Общее число правильных ответов на тест – не менее 60%.	Стандартный
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала, понятийно-категориального аппарата дисциплины. С существенными неточностями подготовил мультимедиа презентацию, ответ не на все задания кейса. Не в полном объеме составил обобщающую таблицу, написал эссе. Общее число правильных ответов на тест – 60%.	Пороговый
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

### Основные виды систем оценивания

Европейская	100-балльная	4-балльная	2-балльная
A	94-100	отлично	зачтено
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	не зачтено

### 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

##### *Перечень вопросов к семинарским занятиям:*

1. Основные подходы к понятию «управление»
2. Этапы становления управленческой деятельности
3. Управленческие школы и их основные идеи
4. Управленческая деятельность в социальной организации
5. Вертикальное, функциональное, структурное разделение управленческого труда в социальных службах
6. Сущность и особенности мотивации персонала в учреждениях системы социальной защиты населения
7. Социальная работа как особый коммуникативный вид деятельности
8. Особенности коммуникативных техник руководителей и специалистов социальных служб
9. Планирование как специфическая функция управления
10. Формы и виды планирования в учреждениях системы социальной защиты населения
11. Содержательные теории мотивации персонала
12. Процессуальные концепции мотивации сотрудников
13. Социальная политика предприятия: сущность и содержание, ключевые структурные компоненты
14. Внешний и внутренний контроль в организациях системы социальной защиты населения
15. Лидерство как управленческая категория
16. Требования к теоретическим компетенциям и личностным качества руководителя социальной службы
17. Администрирование в социальной работе
18. Подборка, обучение персонала сотрудников социальных служб
19. Основные методы управления в социальной работе
20. Правовое регулирование деятельности системы социальной защиты населения

#### Темы для составления обобщающих таблиц

1. Сущность и виды планирования.
  2. Этапы и функции планирования. Свойства и функции стратегии.
  3. Понятие организационной деятельности.
  4. Организация: делегирование, ответственность, полномочия.
  5. Нормы управляемости. Линейные и аппаратные полномочия.
  6. Сущность функции мотивации.
  7. Материальные и нематериальные методы и формы мотивации.
  8. Содержательные теории мотивации.
  9. Процессуальные теории мотивации.
  10. Организация системы обучения и повышения квалификации персонала.
  11. Супервизия в учреждениях системы социальной защиты населения.
  12. Понятие «регулирование и контроль», их характеристика. Принципы контроля.
  13. Подходы к понятию «качество», внешняя оценка качества предоставления услуг в учреждениях системы социальной защиты населения
  14. Понятия «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы».
  15. Основные составляющие системы управления персоналом в социальных учреждениях.
- Организация труда в социальных учреждениях.

**Пример кейса № 1 (на примере Халикова, Г. Р. Менеджмент в социальной работе / Г. Р. Халикова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2014. — № 20 (79). — С. 541-543. — URL: <https://moluch.ru/archive/79/14166>)**

Управление социальным учреждением на сегодняшний день является важнейшим критерием эффективности его работы. Управление в самом общем смысле означает воздействие на предмет, объект, процесс с тем, чтобы заставить его измениться в нужном направлении. Социальное же управление имеет свою специфику, обусловленную природой человека как объекта управления. Эта специфика проявляется в «субъект-субъект» отношениях, складывающихся между менеджером и персоналом.

Таким образом, социальное управление характеризуется как процесс воздействия на общество, его отдельные группы и организации с целью либо сохранить их существующее состояние, либо добиться желаемых изменений. Управление социальной работой является необходимым условием для функционирования любой социальной организации, деятельность которой сознательно координируется для достижения поставленных целей. Можно раскрыть сущность менеджмента в социальной организации через его цели:

- 1) увеличение степени самостоятельности клиентов путем делегирования им полномочий;
- 2) создание условий, в которых клиенты могут в максимальной мере проявить свои возможности и получить все, что им положено по закону;
- 3) адаптация или реадaptация людей в обществе;
- 4) создание условий, при которых человек, несмотря на физическое увечье, душевный срыв или жизненный кризис, может жить, сохраняя чувство собственного достоинства и уважение к

себе со стороны окружающих.

Цели вытекают в основные положения, опираясь на которые можно определить приоритетные направления менеджмента социальной работы:

- содействие развитию человека как самостоятельной и ответственной личности, способной решать свои проблемы, а также помощь в их саморазвитии, актуализации личностного и творческого потенциала;

- правовая защищенность клиента, помощь в отстаивании его интересов и прав;

- своевременная профилактика различного рода отклонений в развитии человека (нравственного, физического, психического, социального плана). Таким образом, управление социальной работой направлено на эффективное регулирование социального положения всех участников общественной жизни и на обеспечение их достойного, цивилизованного существования. Менеджмент в социальном учреждении охватывает разные аспекты работы организации: социальный аспект (удовлетворение потребности населения в социальных услугах); организационный аспект (организация и координирование работы в учреждении); кадровый аспект (профессионализм специалиста по социальной работе).

### ***Вопросы:***

1. Как Вы понимаете сущность определения «управление», в чем отличие социального управления от технического?

2. Менеджмент в социальной работе охватывает следующие аспекты работы организации: социальный, организационный, кадровый. Поясните их роль и приведите примеры.

3. Каким, с Вашей точки зрения, должно быть управление в системе социальной защиты населения через 5, 10 лет в будущем. Поясните свою точку зрения.

## **3.2 Оценочные средства промежуточной аттестации**

***Пример кейса № 2 (по материалам Алешникова, М. В. Система стимулирования и мотивации персонала учреждений социальной защиты / М. В. Алешникова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 42 (437). — С. 273-275. — URL: <https://moluch.ru/archive/437/95583>)***

Многие руководители допускают ошибки при создании систем мотивации сотрудников, что приводит к снижению мотивации сотрудников и уменьшению качества труда. Система мотивации сотрудников — это сочетание материальных и нематериальных методов повышения мотивации сотрудников к выполнению своих должностных обязанностей. Чтобы повысить мотивацию сотрудников, необходимо использовать правильные методы мотивации. Существует несколько видов стимулирования.

Финансовые (зарплата, премии, денежные вознаграждения): такие стимулы предлагаются в ответ на эффективное выполнение работником своих обязанностей. Административные

(нематериальные поощрения и наказания). К популярным нематериальным методам относятся не только похвала, но и корпоративные вечеринки и другие методы. Категория наказаний включает штрафы и выговоры.

Психологический: оказывать влияние на сотрудников, пользуясь мнением и уважением коллег. Сюда входит статус работника среди других сотрудников, отношение начальства и другие важные социальные факторы. Основная задача при разработке стратегии мотивации сотрудников — найти оптимальный баланс между рядом экономических, административных и психологических методов. Это соотношение варьируется от команды к команде. Стимулирование трудовой деятельности работников социальных учреждений заключается в создании механизма, позволяющего осуществлять активную трудовую деятельность, которая приносит особые, заранее определенные результаты, необходимые и достаточные для удовлетворения важных и социально обусловленных потребностей работников социальных учреждений, формирования у них стимулов к труду.

В трудовом законодательстве Российской Федерации размер материального стимулирования определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывной работы в учреждении. Основания для выплаты премий утверждаются руководством организации и согласовываются с выборным профсоюзным органом, если таковой имеется, и выдаются после учета результатов хозяйственной деятельности. Премии рассматриваются как вознаграждение, поскольку они выплачиваются очень редко, когда сотрудник перевыполняет план, превосходит в организационной компетентности, постоянно проявляет инициативу и т. д. В частности, имеет смысл выплачивать индивидуальный бонус раз в год, поскольку он будет более осязаемым, в противном случае он будет похож на зарплату и может потерять свою исключительность. Из этого следует, что премия является лучшим стимулом для работников, чем ежемесячная зарплата. Система денежных выплат призвана обеспечить большинству работников желаемый уровень дохода при условии хорошего выполнения ими своих обязанностей и точного выполнения плана.

Удовлетворенность финансовым положением и его справедливым распределением поощряет инициативу персонала, формирует чувство ответственности и улучшает кадровый состав учреждения. Система потребностей, интересов, приоритетов и целей человека имеет очень сложную и разнообразную иерархию, поэтому важно учитывать обстоятельства, при которых предлагаются финансовые стимулы. Хотя роль этой формы мотивации чрезвычайно важна, не стоит переоценивать ее значение и недооценивать нематериальные стимулы.

Важно признать, что нематериальные методы не всегда являются синонимом «бесплатных». Например, социальные льготы (надбавки к пенсии, поездки, семинары, медицинское страхование и т. д.) часто классифицируются как нематериальные методы мотивации, но организация тратит на них деньги. Нематериальные стимулы включают устную похвалу сотрудников коллегам, конкурсы

«сотрудник месяца или года», мемориальные доски, грамоты и почетные знаки. Цель методов нематериального стимулирования — повысить вовлеченность сотрудников в работу, что в конечном итоге приводит к повышению качества труда работников социальной защиты. Применение нематериальных вознаграждений в России имеет свои нюансы. Многие ценные сотрудники социальной защиты ставят материальные соображения на второе место и готовы работать в первую очередь ради важности своей работы, самореализации и т. д. При разработке и внедрении системы нематериального поощрения целесообразно применять индивидуальный подход к каждому сотруднику. Неформальное общение и дружеские отношения между коллегами традиционно очень важны в нашей культуре. Женщины особенно восприимчивы ко всем аспектам отношений в бизнесе. Они сильнее реагируют на эмоциональную атмосферу, поэтому при работе с сотрудниками-женщинами особое внимание следует уделять нематериальному вознаграждению. Вопрос нематериального стимулирования особенно важен в российских реалиях. Этические и психологические методы стимулирования будут включать следующие основные элементы. Создание среды, в которой сотрудники испытывают профессиональную гордость за то, что они лучше других справляются со своими задачами, что они преданы делу и ответственны за результаты; они чувствуют ценность результатов, их особую значимость для кого-то. Рабочее место — это вызов, соревнование и возможность для каждого сделать все возможное, выразить себя в работе, проявить себя в результатах и показать, что он может сделать что-то важное для компании.

Например, выдающиеся сотрудники могут подписывать документы, в создание которых они внесли свой вклад, что дает им ощущение собственной значимости. Согласно Трудовому кодексу РФ, образцовое выполнение должностных обязанностей, повышение производительности труда, продолжительная и безупречная работа, новаторство в труде и другие достижения должны поощряться благодарственными письмами, ценными подарками, почетными грамотами, занесением в Книгу почета и список заслуженных. Внутренние правила могут предусматривать и другие стимулы, например, почетные грамоты от своей организации. За исключительную работу сотрудники поощряются наградами, званиями и медалями, дипломами, почетными знаками, почетными званиями и лучшими в своей профессии.

**Вопросы:**

1. В чем отличие понятий «мотивация» и «стимулирование», поясните на примерах.
2. Какие виды мотивации, по Вашему мнению, наиболее эффективны?
3. Что чаще всего применяют руководители социальных служб для улучшения работоспособности и качества деятельности своих сотрудников?
4. Что Вы могли бы предложить для этих целей?

**Примерные тестовые задания**

1. *Это слово имеет старорусские корни и дословно означает «способность что-то или кого-то себе подчинять, контролировать»?*

- а) управление
- б) организация

**2. Кто был разработчиком теории систем, оказавшей непосредственное влияние на становление управленческой науки и формировании подхода к этой деятельности?**

- а) Ф. Тейлор
- б) А. Файоль
- в) Л. Фон Бергаланфи
- г) П. Друкер

**3. Этот исследователь в качестве объектов своего научного анализа рассматривал: роль управленца, стимулирование и вознаграждение персонала, нормирование труда...**

- а) Ф. Тейлор
- б) А. Файоль
- в) Л. Фон Бергаланфи
- г) П. Друкер

**4. Материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности – это ...**

- а) стимул
- б) мотив
- в) менеджмент

**5. Один из методов теоретического и практического повышения квалификации специалистов в сфере «помогающих профессий», в форме их профессионального консультирования и анализа целесообразности и качества используемых практических подходов и технологий работы с клиентами – это ...**

- а) аттестация сотрудников
- б) супервизия
- в) терапия
- г) профессиональный менеджмент

**6. Положение определенной личности в группе или в обществе в целом, которое характеризуется способностью занимающего его лица оказывать влияние на других людей, направляя их усилия на достижение определенных целей – это...**

- а) уровень квалификации
- б) компетенция
- в) лидерство
- г) администрирование

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

- а) социально-медицинские комплексы
- б) социальные службы
- в) образовательные организации
- г) волонтерские отряды

**8. Цели организации – это...**

- а) конкретные конечные состояния или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе
- б) обеспечение социально-бытового обслуживания граждан
- в) желания и потребности руководителя социальной службы

9. *Двухфакторная теория мотивация была предложена в 1959 году:*

- а) В. Врум
- б) Ф. Герцберг
- в) Э. Локк
- г) Д. МакКлелланд

10. *Основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля в (во):*

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

**Ключ к тесту:**

- 1. А
- 2. В
- 3. А
- 4. Б
- 5. Б
- 6. В
- 7. Б
- 8. А
- 9. Б
- 10. А

#### **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
Составление словаря понятий	Работа со словарями выполняется студентом не менее чем за четыре дня до практического занятия. Преподаватель на занятиях знакомит студентов с критериями оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненные задания на проверку
Защита докладов	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Подготовка мультимедиа	Составление презентации может быть предложено студентам на практическом занятии или во внеучебное время после изучения

презентации	конкретной темы. Преподаватель на занятии доводит до сведения студентов название презентации, требования к ее содержанию, объему и дизайну, знакомит с критериями оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненное задание на проверку
Решение кейсов	Решение кейсов может быть предложено студентам на практическом занятии или во внеучебное время после изучения конкретной темы. Преподаватель на занятии знакомит студентов с образцами кейсов, доводит до их сведения необходимость и правильность выполнения всех заданий, знакомит с критериями оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненное задание на проверку
Составление таблицы	Составление таблицы может быть предложено студентам на практическом занятии или во внеучебное время после изучения конкретной темы. Преподаватель на занятии доводит до сведения студентов название таблицы, знакомит с критериями оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненное задание на проверку
Написание эссе	Написание эссе может быть предложено студентам на практическом занятии или во внеучебное время после изучения конкретной темы. Преподаватель на занятии доводит до сведения студентов тему работы, основные структурные компоненты задания (тема, обоснование ее сути и актуальности, терминологическая характеристика, примеры из социальной практики, личное отношение, вывод). В назначенный срок студенты сдают выполненное задание на проверку
Составление тезисов	Составление тезисов должно быть предложено студентам не менее чем за три дня до проведения практического занятия после изучения конкретной темы. Преподаватель на занятии доводит до сведения студентов примерное содержание тезисов, источники получения информации, критерии оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненное задание на проверку
Тестирование	Итоговое тестирование проводится по результатам освоения дисциплины в целом во время практических занятий. Во время проведения тестирования запрещается пользоваться учебниками, методической литературой, сотовыми телефонами, конспектами лекций и тетрадями. 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

### Зачет

При определении уровня достижений обучающихся на зачете учитывается:

- знание программного материала и структуры дисциплины (модуля);
- знания, необходимые для решения типовых задач, умение выполнять

предусмотренные программой задания;

- владение методологией дисциплины (модуля), умение применять теоретические знания при решении задач, обосновывать свои действия.

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель оценивает процент выполненных студентами заданий.

Оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Выполнено более 75% всех заданий и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Выполнено менее 75% всех заданий или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и решения типовых контрольных заданий. Перечень теоретических вопросов и типовых контрольных заданий обучающиеся получают в начале семестра.