

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**ОРГАНИЗАЦИЯ, УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ В СФЕРЕ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа

Направленность *Организация и администрирование в сфере социальной
защиты населения*

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Кострома

Программа дисциплины «Организация, управление и администрирование в сфере социальной защиты населения» разработана в соответствии с

- в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 39.03.02 «Социальная работа», утвержденным приказом Минобрнауки РФ № 76 от 05.02.2018 г.;

- учебным планом направления подготовки 39.03.02 *Социальная работа*, направленность *Организация и администрирование в сфере социальной защиты населения*.

Разработал: Е.Е. Смирнова, кандидат педагогических наук, доцент

Рецензент: Е.А. Василькова, Директор Департамента по труду и социальной защите населения Администрации Костромской области

ПРОГРАММА УТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры № 9 от апреля 2021г.

Заведующий кафедрой социальной работы: Веричева О.Н., к.п.н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры социальной работы:

Протокол заседания кафедры № 7 от 21марта 2022г.

Заведующий кафедрой социальной работы Веричева О. Н., к. п. н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

На заседании кафедры:

Протокол заседания кафедры № 10 от 10 апреля 2023 г.

Заведующий кафедрой социальной работы: Веричева О.Н., к.п.н., доцент

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

Заведующий кафедрой:

Веричева О.Н., к.п.н., доцент

Протокол заседания кафедры № 9 от 20 мая 2024 г.

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование у будущих бакалавров социальной работы системы профессиональных знаний о современном подходе к управлению, особенностях и механизмах его реализации, а также выработка практических умений руководителя социальной сферы по отдельным направлениям деятельности.

Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с задачами и принципами управления в социальной сфере, функциями, структурой и методами управления;
- вооружить знаниями о культуре управления и условиях эффективности социальной работы;
- определить основные направления деятельности руководителя социальной сферы;
- отработать на практике отдельные умения, которыми должен обладать руководитель социальной сферы;
- закрепить имеющиеся знания о деятельности социальной службы как институциональной основы управления
- научно-образовательное воспитание обучающихся посредством формирования исследовательского и критического мышления, творческого подхода к решению профессиональных задач в области организации, управления и администрирования в сфере социальной защиты населения.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- основные категория и понятия социального управления;
- роль управленческой деятельности в процессе функционирования учреждения системы социальной работы;
- особенности осуществления управления организацией системы социальной работы как вида профессиональной деятельности;
- генезис и развитие теории управления, особенности отечественных и зарубежных научных школ в управлении;
- содержание общих, специальных и конкретных функций управления организацией;
- нормативно-правовую базу осуществления управленческой деятельности в системе социальной работы;
- современные тенденции в развитии управленческих концепций, перспективы развития управления социальной работой

уметь:

- работать с научной, учебной литературой;
- давать сравнительную характеристику типовых и реально действующих в социальной службе документов, средств создания организационно-исполнительской системы;
- планировать собственную деятельность и деятельность организации;
- осуществлять организационную и административную работу в подразделениях социальных учреждений и служб;
- анализировать и разрабатывать предложения по повышению эффективности мотивации труда специалистов учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения;
- осуществлять координационные и контрольные мероприятия в социальных учреждениях;
- работать с персоналом учреждений системы социальной работы;
- разрабатывать управленческие решения по различным направлениям деятельности организации.

владеть:

социальной культурой управленческой деятельности работников учреждений социальной защиты;

методами реализации основных функций управления в социальной работе: планирования, организации, мотивации и контроля;

технологией разработки организационно-управленческих решений;

способами управления персоналом социальных учреждений;

культурой речи и мышления, методами проведения деловых переговоров в сфере социальной работы;

способами создания благоприятной социально-психологической среды в социальных службах

освоить *компетенции*:

ОПК-4 Способен к использованию, контролю и оценке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы

Код и наименование индикаторов компетенции:

ИОПК-4.1. Применяет основные методы и приемы профессиональной деятельности в сфере социальной работы.

ИОПК-4.2. Оценивает эффективность применения конкретных методов и приемов профессиональной деятельности в сфере социальной работы.

ИОПК-4.3. Применяет методы контроля в профессиональной деятельности в сфере социальной работы

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина изучается в рамках Блока 1 Дисциплины (модули), обязательная часть в 6, 7 (очная и очно-заочная формы обучения), 7, 8 семестрах обучения (заочная форма обучения)

Изучение дисциплины основывается на ранее освоенных дисциплинах:

«Социология социальной работы», формирующая систему знаний об основных закономерностях и формах регуляции социального поведения, о социальных общностях и группах, видах и результатах социальных процессов, фактах формирования личности в процессе ее социализации;

«Ведение в профессию «Социальная работа» формирующая представление о теоретических и практических аспектах социальной работы, представления о содержании профессиональной подготовки специалиста в данной области;

«Методы математического анализа в социальной работе» способствующая пониманию математики как особого способа познания мира и явлений в нем.

«Правовое обеспечение социальной работы», которая определяет основные принципы, направления, нормативно-правовую базу деятельности, в том числе управленческой, в социальной сфере;

«Теория социальной работы», дающая представление о социальной работе как особом виде профессиональной деятельности и общих закономерностях ее осуществления;

Все указанные знания являются необходимой базой для овладения обучающимися «Организацией, управлением и администрирование в сфере социальной защиты населения».

Кроме того, в результате освоения предшествующих дисциплин (модулей), обучающиеся должны уметь:

анализировать и сопоставлять различные теоретические взгляды;

логично думать и выстраивать программу устного высказывания;

отстаивать личностную позицию;

использовать навыки публичной речи, корректно вести дискуссию;

адекватно использовать информационно-коммуникационные технологии.

Обучающиеся к моменту изучения дисциплины должны быть готовы к:

получению, хранению и переработке информации;

работе с компьютером;
 продуктивному взаимодействию с преподавателем и студенческой группой;
 проявлению креативности в процессе учебных занятий;
 толерантному восприятию социальных и культурных различий;
 бережному и уважительному отношению к историческому наследию.

Изучение дисциплины «Организация, управление и администрирование в сфере социальной защиты населения» необходимо для выполнения обучающимися выпускной квалификационной работы как предшествующее, поскольку исследование и разработка вариантов решения социальной проблемы зачастую связаны с преобразованиями в планировании, организации деятельности социального учреждения, поиском новых способов стимулирования персонала и разработки системы эффективного контроля за этими изменениями.

4. Объем дисциплины (модуля)

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием академических (астрономических) часов и виды учебной работы

Виды учебной работы,	Очная форма	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость в зачетных единицах	5	-	5
Общая трудоемкость в часах	180	-	180
Аудиторные занятия в часах, в том числе:			
Лекции	32	-	10
Практические занятия	32	-	10
Лабораторные занятия	-	-	-
Самостоятельная работа в часах	116	-	160
Форма промежуточной аттестации	зачет экзамен	-	зачет экзамен

4.2. Объем контактной работы на 1 обучающегося

Виды учебных занятий	Очная форма	Очно-заочная	Заочная
Лекции	32	-	10
Практические занятия	32	-	10
Лабораторные занятия	-	-	-
Консультации	3,6	-	2,5
Зачет/зачеты	0,25	-	0,25
Экзамен/экзамены	0,35	-	0,35
Курсовые работы	4	-	4
Курсовые проекты	-	-	-
Всего	72,2	-	27,1

**5.Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с
указанием количества часов и видов занятий
5.1 Тематический план учебной дисциплины**

очная форма обучения

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекц.	Практ.	Лаб.	
1.	Управление социальной работой как особый вид профессиональной деятельности	14	4	4	-	6
2.	Эволюция теории управления	8	2	2	-	4
3.	Планирование деятельности социальных служб	10	2	2	-	6
4.	Организационная деятельность в социальных службах	10	2	2	-	6
5.	Мотивация труда сотрудников социальных служб	10	2	2	-	6
6.	Контроль как функция управления социальной работой	9	2	2	-	5
	зачет	9				9
7.	Методы управления социальными службами	8	2	2	-	4
8.	Разработка и реализация управленческих решений в сфере социальной работы	16	4	4	-	8
9.	Организационные и управленческие отношения в организации	10	2	2	-	6
10.	Управление персоналом социальных служб	14	4	4	-	6
11.	Фэсилити-менеджмент в системе социальной работы	8	2	2	-	4
12.	Информационный менеджмент в сфере социальной работы	8	2	2	-	4
13.	Организационно-экономические основы деятельности социальных служб	10	2	2		6
	экзамен	36				36
	Итого:	5/180	32	32	-	116

заочная форма обучения

№	Название раздела, темы	Всего з.е./час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекц.	Практ.	Лаб.	
1.	Управление социальной работой как особый вид профессиональной деятельности	10	1	1	-	8
2.	Эволюция теории управления	7	0,5	0,5	-	6
3.	Планирование деятельности социальных служб	14	1	1	-	12
4.	Организационная деятельность в социальных службах	14	1	1	-	12
5.	Мотивация труда сотрудников социальных служб	14	1	1	-	12
6.	Контроль как функция управления социальной работой	7	1	1	-	9
	зачет	9				9
7.	Методы управления социальными службами	7	0,5	0,5	-	6
8.	Разработка и реализация управленческих решений в сфере социальной работы	16	1	1	-	14
9.	Организационные и управленческие отношения в организации	9	0,5	0,5	-	8
10.	Управление персоналом социальных служб	10	1	1	-	8
11.	Фэсилити-менеджмент в системе социальной работы	7	0,5	0,5	-	6
12.	Информационный менеджмент в сфере социальной работы	7	0,5	0,5	-	6
13.	Организационно-экономические основы деятельности социальных служб	9	0,5	0,5		8
	экзамен	36				36
	Итого:	5/180	10	10	-	160

5.2. Содержание:

Тема 1. Управление социальной работой как особый вид профессиональной деятельности

Сущность управления. Научно-теоретические основы управленческой деятельности. Функции управления. Принципы управления. Специфика труда управленческого персонала. Особенности управления в социальной сфере. Специфика субъектов и объектов

управления в социальной работе, их взаимодействие. Факторы, влияющие на процесс разработки системы управления в социальной работе. Основные проблемы управления в социальной сфере и способы их решения. Понятие «социальной организации». Организация как объект управления. Внешняя и внутренняя среда организации. Структура управления системой социальной защиты и социального обслуживания населения в РФ.

Тема 2. Эволюция теории управления. История управленческой мысли. Научная школа управления. Административная школа управления. Школа человеческих отношений. Количественная школа. Развитие теории управления в России: этапы, основные представители.

Тема 3. Планирование деятельности социальных служб. Планирование как функция управления организацией. Принципы планирования. Структура планирования как функции управления. Объекты плановых решений в социальной работе. Ошибки планирования. Виды планирования в деятельности организации. Классификация целей организации. Общая схема планирования. Методы планирования. Особенности планирования в социальной сфере.

Тема 4. Организационная деятельность в социальных службах. Понятие «организации» как функции управления. Цели и задачи организаторской деятельности. Алгоритм процесса организации. Горизонтальное и вертикальное разделение труда в организации. Делегирование полномочий. Децентрализация и централизация в организации. Организационные структуры управления. Свойства организационной структуры. Основные характеристики и элементы организационной структуры. Принципы департаментализации в организации. Классификация организационных структур управления.

Тема 5. Мотивация труда сотрудников социальных служб. Сущность процесса мотивации труда. Механизм процесса мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Принципы создания систем стимулирования труда сотрудников организации. Условия формирования мотивов труда. Мотивы трудовой деятельности сотрудников сферы услуг. Экономические и неэкономические стимулы побуждения сотрудников к деятельности. Направления и программы социальной мотивации труда.

Тема 6. Контроль как функция управления социальной работой. Сущность и параметры контрольной деятельности. Требования к контролю. Виды контроля в организации. Этапы контрольной деятельности. Эффективность контроля.

Тема 7. Методы управления социальными учреждениями. Понятие «метода управления». Функции, реализуемые посредством использования различных методов управления. Классификация методов управления организацией. Административные, экономические и социально-психологические методы управления.

Тема 8. Разработка и реализация управленческих решений в сфере социальной работы. Содержание и виды управленческих решений. Процесс принятия решений. Требования к управленческим решениям. Недостатки решений, принимаемых в социальной сфере. Методы разработки и оценки альтернатив в процессе принятия управленческого решения. Элементы организации реализации управленческого решения в социальной работе. Эффективность управленческих решений. Причины невыполнения решений.

Тема 9. Организационные и управленческие отношения в организации. Власть, лидерство и влияние в организации. Способы влияния на коллектив. Формы власти в организации. Виды лидерства. Руководство. Стили руководства. Факторы, влияющие на выбор стиля руководства. Направления изучения образа руководителя: ролевое, личностное, поведенческое, ситуационное. Группы в организации. Формальные и неформальные группы. Причины, создания, параметры, этапы существования и эффективность группы.

Тема 10. Управление персоналом учреждений системы социальной работы. Сущность и основные функции управления персоналом. Персонал организации. Кадровое планирование и планирование персонала. Этапы планирования потребностей в персонале.

Методы определения потребности в персонале. Набор персонала. Виды источников найма. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала. Отбор персонала. Методы отбора персонала. Профадаптация. Направления профадаптации персонала. Теоретические и практические аспекты профадаптации. Этапы профессиональной адаптации. Оценка персонала и ее функции. Этапы проектирования системы оценки персонала организации. Методы проведения оценочных процедур. Критерии, показатели и способы оценки персонала. Оценка эффективности управления персоналом.

Тема 11. Фэсилити-менеджмент в системе социальной работы. Сущность и задачи фэсилити-менеджмента. Основные направления фэсилити-менеджмента в организации. Функции фэсилити-менеджмента. Особенности реализации фэсилити-менеджмента в учреждениях социальной сферы в РФ.

Тема 12. Информационный менеджмент в учреждениях социальной защиты и социального обслуживания населения. Сущность и функции информационного менеджмента. Понятие «информации» как объекта управления. Требования, предъявляемые к информации. Характеристики информации. Методы организации оценки информационных потоков. Функции информационного массива. Внешняя и внутренняя системы организации информационных технологий управления в учреждении. Защита информации. Социальный мониторинг. Задачи социального мониторинга. Показатели социального мониторинга.

Тема 13. Организационно-экономические основы деятельности социальных служб. Источники финансирования учреждений системы социальной работы. Способы финансирования системы социальной защиты. Разграничение полномочий по финансированию системы социальной защиты между различными уровнями власти. Механизм социальных гарантий при предоставлении денежных выплат. Недостатки финансирования социальной сферы. Экономическая деятельность социальных служб. Основы предпринимательства и конкуренции в сфере социального обслуживания населения.

5.3 Практическая подготовка

Практическая подготовка не предусмотрена РУП

6. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

6.1. Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине (модулю)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Задание	Часы			Методические рекомендации по выполнению задания	Форма контроля
			Очная форма	Очно-заочная	Заочная форма		
1.	Управление социальной работой как особый вид профессиональной деятельности	<p>а) Проведите анализ определений основных понятий курса и визуализируйте процесс управления социальной работой, используя различные образы. Подготовьте презентацию результатов работы.</p> <p>б) Обозначьте схему и специфику взаимодействия субъект-объектных отношений в процессе управления социальным учреждением (по выбору).</p> <p>в) Дайте характеристику и обозначьте графически структуру внутренней и внешней среды социального учреждения (на выбор).</p> <p>г) Ознакомьтесь со следующим документом: Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель организации"</p>	6	-	8	<p>Первоначально студент обращается к справочной литературе по управлению социальной работой и выписывает термины: управление, функция управления, планирование, организация (как процесс), мотивация, контроль, принципы управления, управленческий персонал, социальная организация, социальная услуга. Затем на листе ватмана визуализируются связи и отношения между этими понятиями в процессе управления социальным учреждением. При выполнении этого задания студенты могут использовать любые образы для характеристики понятий.</p> <p>Целью этой работы является развитие умения студента выделять главные элементы, устанавливать между ними соотношение, отслеживать ход развития, изменения какого-либо процесса, явления, соотношения каких-либо величин и т.д. Второстепенные детали описательного характера опускаются. Рисунки носят чаще схематичный характер. В них выделяются и обозначаются общие элементы, их топографическое соотношение. Рисунком может быть отображение действия, что способствует наглядности и, соответственно, лучшему запоминанию алгоритма.</p> <p>По результатам работы проводится презентация и обсуждение результатов деятельности групп.</p>	Папка-накопитель Дидактическая игра «Мое представление учебного курса»

		социального обслуживания" : Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, от 18 ноября 2013 г., N 678н // Работник социальной службы. - 2014. - № 9. - С. 146-154.													
2.	Эволюция теории управления	<p>а) Проанализируйте содержание этапов развития управленческой мысли; определите, с чем связано изменение предмета и методов управления.</p> <p>б) Сделайте конспект главы учебника: Костенко Е.П. История менеджмента: учебное пособие. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2014. [Электр. ресурс] Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=445187</p> <p>Семенова И.И. История менеджмента: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. [Электр. ресурс] Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?p</p>	4	-	6	<p>Наиболее оптимальным способом представления результатов аналитической работы станет составление таблицы:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Название управленческой школы</th> <th>Наиболее яркие представители</th> <th>Задачи исследований</th> <th>Результат исследований</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Написание конспекта первоисточника представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы. Ценность конспекта значительно повышается, если студент излагает мысли своими словами, в лаконичной форме.</p> <p>Конспект должен начинаться с указания реквизитов источника (фамилии автора, полного наименования работы, места и года издания). Особо значимые места, примеры выделяются цветным подчеркиванием, взятием в рамку, пометками на полях, чтобы акцентировать на них внимание и прочнее запомнить.</p> <p>Работа выполняется письменно. Озвучиванию подлежат главные положения и выводы работы в виде краткого устного сообщения (3-4 мин) в рамках практического занятия.</p>	Название управленческой школы	Наиболее яркие представители	Задачи исследований	Результат исследований					<p>Решение ситуационных задач с позиций одного из теоретических направлений Конспект первоисточника Доклады на мини-конференцию</p>
Название управленческой школы	Наиболее яркие представители	Задачи исследований	Результат исследований												

		age=book view red&book id=115181 Каждый студент должен выбрать для себя отдельную главу.							
3.	Планирование деятельности социальных служб	<p>а) Сформулируйте вариант миссии организации системы социальной работы и структуру «дерева целей» (для выбранной вами организации)</p> <p>б) Напишите конспект статьи из представленного ниже списка (на выбор):</p> <p>Семенова, Т. В. Система планирования деятельности учреждения социального обслуживания / Т. В. Семенова // <i>Работник социальной службы.</i> - 2011. - N 3. - С. 14-38</p> <p>Тараканова, Т. А. Планирование деятельности центра социальной помощи семье и детям / Т. А. Тараканова // <i>Работник социальной службы.</i> - 2010. - N 10. - С. 32-37</p> <p>Ичетовкина Н.С. Проектная деятельность центра социальной помощи семье и детям / Н. С. Ичетовкина //</p>	6	-	12	<p>Для осуществления работы в рамках этого задания студентам необходимо владение теорией целеполагания и знание нормативно-правовой базы осуществления социальной работе в разных направлениях и с разными категориями клиентов, так как цель деятельности учреждения (и задачи) должны соответствовать законодательству.</p> <p>С теорией использования балансового метода в процессе планирования деятельности социального учреждения студенты знакомятся на лекционном занятии. При выполнении этого задания они в первую очередь должны опираться на конспект лекции по данной теме с необходимым привлечением дополнительных источников, указанных в списке литературы к данному семинарскому занятию. Целью этого задания является обучение студентов составлению смет затрат на осуществление деятельности социального учреждения. Ситуация, используемая для выполнения задания, является учебной, поэтому студенты могут либо самостоятельно рассчитать необходимые ресурсы, либо если выбранная модель учреждения полностью соответствует деятельности реально существующей организации воспользоваться информацией непосредственно о ней.</p> <p>Балансы реализации социальной услуги (социального проекта) студентами могут быть оформлены в виде следующих таблиц:</p> <p><i>Натуральный баланс реализации услуги (социального проекта) «.....»</i></p> <table border="1" data-bbox="1234 1337 1921 1460"> <tr> <td>Необходимые ресурсы (помещение, оборудование, мебель, канцтовары и т.д.), ед. изм.</td> <td>Имеющиеся ресурсы</td> </tr> </table>	Необходимые ресурсы (помещение, оборудование, мебель, канцтовары и т.д.), ед. изм.	Имеющиеся ресурсы	Папка-накопитель Конспект Дебаты Решение задач
Необходимые ресурсы (помещение, оборудование, мебель, канцтовары и т.д.), ед. изм.	Имеющиеся ресурсы								

		<p>Работник социальной службы. - 2014. - № 6. - С. 39-44 Чальшева, М. В. Организация системы планирования и контрольно-аналитической деятельности в рамках системы менеджмента качества в социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних / М. В. Чальшева // Работник социальной службы. - 2014. - № 4. - С. 125-134</p> <p>в) Используя требования к постановке целей, описанные в теоретическом блоке, укажите ошибки в распоряжениях руководителей.</p> <p>г) Используя балансовый метод планирования, составьте натуральный, стоимостной балансы и баланс труда по реализации социальной услуги (социального проекта) выбранной вами организации системы социальной работы.</p> <p>д) Подготовьтесь к участию в дебатах «Нужно ли</p>				<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1234 228 1585 260"></td> <td data-bbox="1585 228 1935 260"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1234 260 1585 416">Подитог:</td> <td data-bbox="1585 260 1935 416">(в данной графе обозначаются те ресурсы, которых не хватает для оказания услуги или реализации проекта)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1234 416 1935 480"><i>Стоимостной баланс реализации услуги (социального проекта) «.....»</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1234 480 1727 576">Необходимые ресурсы (помещение, оборудование, мебель, канцтовары и т.д.), ед. изм.</td> <td data-bbox="1727 480 1935 576">Стоимость, руб./у.е.</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1234 576 1935 730">Подитог:</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1234 730 1935 794"><i>Трудовой баланс реализации услуги (социального проекта) «.....»</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1234 794 1675 979">Необходимые ресурсы (наименование должностей специалистов, задействованных в процессе оказания услуги и реализации социального проекта), чел.</td> <td data-bbox="1675 794 1935 979">Требования к квалификации специалистов</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1234 979 1935 1134">Подитог:</td> </tr> </table> <p>Целью проведения занятия в форме дебатов выступает: приобретение студентами навыков дискуссионной беседы, отстаивания мнений, аргументирования высказываний. Из числа студентов формируются две команды по 4-5 человек:</p> <ul style="list-style-type: none"> - позиция первой команды – «планирование необходимо, так как оно повышает эффективность управления», - позиция второй команды – «планирование отвлекает от осуществления основной деятельности и не приносит весомых результатов». 			Подитог:	(в данной графе обозначаются те ресурсы, которых не хватает для оказания услуги или реализации проекта)	<i>Стоимостной баланс реализации услуги (социального проекта) «.....»</i>		Необходимые ресурсы (помещение, оборудование, мебель, канцтовары и т.д.), ед. изм.	Стоимость, руб./у.е.	Подитог:		<i>Трудовой баланс реализации услуги (социального проекта) «.....»</i>		Необходимые ресурсы (наименование должностей специалистов, задействованных в процессе оказания услуги и реализации социального проекта), чел.	Требования к квалификации специалистов	Подитог:			
Подитог:	(в данной графе обозначаются те ресурсы, которых не хватает для оказания услуги или реализации проекта)																							
<i>Стоимостной баланс реализации услуги (социального проекта) «.....»</i>																								
Необходимые ресурсы (помещение, оборудование, мебель, канцтовары и т.д.), ед. изм.	Стоимость, руб./у.е.																							
Подитог:																								
<i>Трудовой баланс реализации услуги (социального проекта) «.....»</i>																								
Необходимые ресурсы (наименование должностей специалистов, задействованных в процессе оказания услуги и реализации социального проекта), чел.	Требования к квалификации специалистов																							
Подитог:																								

		планировать деятельность учреждений?» е) Решение кейсов (3 кейса)				Остальные студенты выступают в роли независимых участников дебатов, экспертов. Преподаватель выступает в роли ведущего дебатов и главного эксперта.	
4.	Организационная деятельность в социальных службах	а) Изобразите схему организационной структуры организации системы социальной работы. Обозначьте способы департаментализации, которые использовались для ее формирования. Назовите тип организационной структуры и определите, как проявляются в ней недостатки и преимущества данного типа. б) Проанализируйте ситуацию «Муниципальная страховая компания» Изобразите схему организационной структуры МСК до и после ее совершенствования в) Проанализируйте ситуацию «Делегирование полномочий» и обоснуйте наиболее оптимальный способ поведения руководителя в данной ситуации г) Разработайте должностную инструкцию по одной из должностей, имеющих в выбранной вами организации, руководствуясь формой,	6	-	12	1) Задача студентов при выполнении данного задания представить схему организационной структуры управления выбранной ими модели социального учреждения. В схеме должны быть обозначены основные элементы (звенья) организационной структуры, их названия, определены уровни управления и характер взаимосвязей между отдельными подразделениями организации. Результаты выполнения задания в напечатанном виде вкладываются в папку-накопитель. 2) Данное задание представляет собой практическую управленческую ситуацию, для решения которой студентам необходимо сначала проанализировать имеющуюся информацию, схематично изобразить существующую организационную структуру организации, описанной в задании, а затем, осмыслив задачи и направления развития организации разработать новую организационную структуру в соответствии с требованиями, сформулированными в ситуации. Вопросы для анализа ситуации: Какова организационная структура МСК до и после ее совершенствования? Нарисуйте ее. Какие функции могут более эффективно исполняться в новых бизнес-объединениях, а какие должны быть централизованны? 3) Данное задание также представляет собой конкретную ситуацию, характеризующую деятельность руководителя. Задание выполняется письменно с обоснованием предлагаемых вариантов решения проблемы. Вопросы для анализа ситуации: ▪ следует ли руководителю делегировать все восемь обязанностей? какие, если таковые имеются, следует оставить себе? ▪ какие способы делегирования каждой из обязанностей полномочий являются наиболее эффективными?	Папка-накопитель Решение задач, построение схем

		представленной в методических рекомендациях.				<ul style="list-style-type: none"> ▪ помогите руководителю принять решение, учитывая при этом следующие условия: - необходимо сэкономить как можно больше времени руководителя; - освободить его от незначительных обязанностей; - улучшить производительность и качество работы учреждения; - поднять имидж руководителя как администратора. 	
5.	Мотивация труда сотрудников социальных служб	<p>а) Составьте конспект статьи на выбор):</p> <p>Коляда, Н.А. О материальном стимулировании работников органа управления социальной защиты населения / Н. А. Коляда // Работник социальной службы. - 2012. - № 7. - С. 14-17</p> <p>Говоров, В. Документирование поощрений и наказаний / В. Говоров // Работник социальной службы. - 2014. - № 9. - С. 19-27</p> <p>Зайцева, Г. Г. Внедрение эффективного контракта: рекомендации для руководителей учреждений / Г. Г. Зайцева // Работник социальной службы. - 2014. - № 1. - С. 15-22</p> <p>Маркина, В. С. Нематериальное стимулирование и мотивация персонала учреждения</p>	6	-	12	<p>При выполнении данного задания студенты могут использовать сведения о работе социального учреждения, в котором они проходили практику, или информацию, представленную в сети Интернет, периодической печати, учебных пособиях по дисциплине.</p> <p>Для анализа системы мотивации труда сотрудников выбранной студентами социальной службы могут предложены следующие вопросы:</p> <p>Какова характеристика системы материального стимулирования в учреждении?</p> <p>Опишите систему морального стимулирования работников социальной службы. Какие формы морального стимулирования, по вашему мнению, являются наиболее эффективными? Почему?</p> <p>Каким образом и в какой степени мотивационная политика учреждения удовлетворяет потребности иерархии А. Маслоу?</p> <p>Основываясь на теории мотивации Ф. Герцберга, выделите «гигиенические факторы» и «мотиваторы», используемые в учреждении. Каковы они?</p> <p>Что является наиболее эффективным мотивирующим фактором в системе стимулирования труда? Поясните свой ответ.</p> <p>Каким образом система обучения работников в учреждении влияет на мотивацию труда?</p> <p>Возможен ли успех подобной мотивационной программы в других организациях?</p> <p>2) При выполнении данного задания студентам необходимо воспользоваться анкетой определения потребностей по А. Маслоу и оценить структуру потребностей каждого из участников подгруппы, работающей над созданием модели</p>	<p>Мультимедийная презентация</p> <p>Управленческое эссе</p> <p>Папка-накопитель</p> <p>Решение задач</p>

		<p>социального обслуживания / В. С. Маркина // Работник социальной службы. - 2012. - № 12. - С. 105-111</p> <p>Обеспечение безопасности социальных работников при оказании социальных услуг на дому : (материалы "круглого стола" г. Москва) // Работник социальной службы. - 2012. - № 10. - С. 78-128</p> <p>Бондарь, В. В. Конкурсы профессионального мастерства как способ мотивации персонала учреждения социального обслуживания к профессиональному развитию / В. В. Бондарь, И. Б. Шемит // Работник социальной службы. - 2011. - N 5. - С. 18-25</p> <p>Еременко, Н. Н. Мотивационный менеджмент: практика применения в учреждении социального обслуживания / Н. Н. Еременко // Работник социальной службы. - 2010. - N 8. - С. 35-38</p> <p>Хохлова, Г. В. Нематериальное поощрение работников / Г. В. Хохлова //</p>			<p>выбранного ими социального учреждения. На следующем этапе проводится анализ результатов анкетирования и выбираются две наиболее актуализированные у участников исследования группы потребностей. Затем студентами разрабатываются конкретные способы и программа (мероприятия) мотивации сотрудников с такой структурой потребностей.</p>	
--	--	---	--	--	--	--

		<p>Работник социальной службы. - 2010. - N 6. - С. 12-22</p> <p>Зими́на, Е. В. Трудовая мотивация как условие профессиональной самореализации специалистов в сфере социальной работы / Е. В. Зими́на // Работник социальной службы. - 2010. - N 3. - С. 114-131</p> <p>б) Проведите исследование структуры потребностей обучающихся вашей группы/подгруппы и предложите вариант системы стимулирования для персонала с такой системой потребностей</p> <p>в) решение задач (5 задач)</p>																	
6.	Контроль как функция управления социальной работой	<p>а) Разработайте план контрольных мероприятий и критерии для оценки результатов осуществления отдельного вида деятельности в социальной службе (по выбору) (оказания услуги, реализации социальной программы, социального проекта и т.п.).</p> <p>б) решение задач (2 задачи)</p>	5	-	9	<p>Результаты работы над планом контрольных мероприятий и критериями для оценки результатов осуществления отдельного вида деятельности в социальной службе целесообразней всего представить в виде следующих таблиц:</p> <p><i>Общий график контроля осуществления ...</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Вид контроля</th> <th>Направление контроля</th> <th>Задачи контроля и критерии оценки</th> <th>Период проведения</th> <th>Форма подведения итогов</th> <th>Ответственные</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Вид контроля	Направление контроля	Задачи контроля и критерии оценки	Период проведения	Форма подведения итогов	Ответственные							Папка-накопитель Решение задач
Вид контроля	Направление контроля	Задачи контроля и критерии оценки	Период проведения	Форма подведения итогов	Ответственные														

						<table border="1"> <tr> <td>Подразделени е учреждения</td> <td>январь</td> <td>февраль</td> <td>...</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="3">В данной графе указывается вид контроля, контрольное мероприятие и ответственный за его проведение</td> </tr> </table>	Подразделени е учреждения	январь	февраль	...		В данной графе указывается вид контроля, контрольное мероприятие и ответственный за его проведение			
Подразделени е учреждения	январь	февраль	...												
	В данной графе указывается вид контроля, контрольное мероприятие и ответственный за его проведение														
			9	-	9		зачет								
7.	Методы управления социальными службами	<p>а) Разработайте методiku управления социальной службой, используя различные методы управления и конкретные формы их реализации. Результаты оформите в виде таблицы</p> <p>б) Проведите сравнительный анализ понятий «метод», «функция», «принцип» управления, обозначьте их взаимосвязь на схеме</p>	4	-	6	<p>В ходе выполнения задания студентам необходимо воспользоваться следующей таблицей:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Метод управления</th> <th>Цель применения</th> <th>Объект применения</th> <th>Форма реализации</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Первоначально студент обращается к справочной литературе по управлению социальной работой и выписывает термины: метод, функция, принцип управления. Затем на листе ватмана визуализируются связи и отношения между этими понятиями в процессе управления социальным учреждением. При выполнении этого задания студенты могут использовать любые образы для характеристики понятий.</p> <p>Целью этой работы является развитие умения студента выделять главные элементы, устанавливать между ними соотношение, отслеживать ход развития, изменения какого-либо процесса, явления, соотношения каких-либо величин и т.д. Второстепенные детали описательного характера опускаются. Рисунки носят чаще схематичный характер. В них выделяются и обозначаются общие элементы, их топографическое соотношение. Рисунком может быть отображение действия, что способствует наглядности и, соответственно, лучшему запоминанию алгоритма.</p> <p>По результатам работы проводится презентация и обсуждение результатов деятельности групп.</p>	Метод управления	Цель применения	Объект применения	Форма реализации					Таблица Папка-накопитель Защита схем
Метод управления	Цель применения	Объект применения	Форма реализации												

8.	Разработка и реализация управленческих решений в сфере социальной работы	<p>а) Проанализируйте факторы, влияющие на процесс поиска решения в социальной работе. Выработайте варианты действий, которые могут ослабить информационные ограничения и добиться желаемого результата с допустимой погрешностью.</p> <p>б) Разработайте управленческое решение, направленное на улучшение работы социальной службы по заданному алгоритму</p>	8	-	14	<p>Результаты работы по этому заданию представляются студентами в виде информационного сообщения, которое становится основой для проведения дискуссии по заявленной проблеме.</p> <p><i>Подготовка информационного сообщения</i> – это вид внеаудиторной самостоятельной работы по подготовке небольшого по объему устного сообщения для озвучивания на семинаре, практическом занятии. Сообщаемая информация носит характер уточнения или обобщения, несет новизну, отражает современный взгляд по определенным проблемам.</p> <p>Сообщение отличается от докладов и рефератов не только объемом информации, но и ее характером – сообщения дополняют изучаемый вопрос фактическими или статистическими материалами. Оформляется задание письменно, оно может включать элементы наглядности (иллюстрации, демонстрацию).</p> <p>Данное задание является частью комплекса заданий, связанных с моделированием социальной службы. Разработку решения необходимо осуществлять по следующему алгоритму:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Исследование проблемы <ol style="list-style-type: none"> 1.1 какой цели необходимо достигнуть? (краткое описание) 1.2 оценка остроты и важности данной проблемы 1.3 разработка критериев оценки решения проблемы 1.4 определение приоритетов в решении проблемы 1.5 постановка задач, т.е. определение того, какие проблемы и в каком порядке следует решать для достижения поставленной цели 1.6 формулирование приоритетных проблем-задач. 2. Причины, порождающие проблему <ol style="list-style-type: none"> 2.1 окончательное формулирование содержания проблемы-задачи 2.2 краткая характеристика задачи, определение основных понятий 2.3 описание причин и условий, порождающих проблему 2.4 описание негативных последствий (экономических, социальных, психологических и пр.), если проблема не решается. Прогноз и оценка динамики последствий 2.5 краткое описание результата (количественная и 	<p>Дискуссия Деловая игра «Слалом» Папка-накопитель</p>
----	--	---	---	---	----	---	---

						<p>качественная характеристика), который будет достигнут при решении данной проблемы</p> <p>3. Решение проблемы</p> <p>3.1 возможные варианты решения проблемы</p> <p>3.2 описание трудностей при решении проблемы</p> <p>3.3 устранение причин и условий, мешающих выполнению решения</p> <p>3.4 компенсация непреодолимых на данный момент трудностей</p> <p>3.5 описание мер по снижению возможного риска на пути реализации каждого из решений</p> <p>3.6 составление окончательного списка конкретных мероприятий и действий по разрешению данной проблемы.</p> <p>4. Исполнение решений</p> <p>4.1 сроки и ответственный исполнитель решения</p> <p>4.2 кто, на основе каких критериев и на каких промежуточных этапах контролирует исполнение решения</p> <p>4.3 величина и область максимального проявления эффекта в результате исполнения принятого решения</p> <p>4.4 где еще можно использовать найденные решения проблем?</p>	
9.	Организационные и управленческие отношения в организации	<p>а) Составьте «портрет» современного руководителя социальной службы</p> <p>б) Проведите социометрическое исследование вашей учебной группы, на основе анализа полученных результаты исследования, сделайте выводы о структуре команды, структуре власти в ней, ее коммуникационной структуре, а также о дальнейших вариантах ее развития.</p> <p>в) Проанализируйте опыт управления организационной</p>	6	-	8	<p>В ходе выполнения задания студентам необходимо дать ответы на следующие вопросы: какими личностными и профессиональными качествами должен обладать современный руководитель социальной службы? какие знания (общие и специальные) необходимы ему для осуществления деятельности? какой имидж ему необходимо создать? и т.д. Результаты работы могут быть представлены в виде модели руководителя социальной службы, выполненной в виде перечисления качеств и характеристик, коллажа, мультимедиа-презентации и т.д.</p> <p>2) Данное задание является частью комплекса заданий, связанных с моделированием социальной службы. При выполнении задания студенты ориентируются на тот тип учреждения, который был выбран ими в начале изучения курса.</p> <p>Задание выполняется в несколько этапов:</p> <p>I этап – студенческой группе (команде) предлагается ряд вопросов:</p>	<p>Деловая игра «Руководитель как субъект управления»</p> <p>Управленческое эссе</p> <p>Мини-конференция</p> <p>Папка-накопитель</p>

		<p>культуре в одном из социальных учреждений города или области. Сделайте выводы о типе организационной культуры, существующей в данном учреждении, ее силе, основных элементах и характеристиках. Для доказательства выдвигаемых положений воспользуйтесь методикой «Определение вида и силы организационной культуры» и проведите опрос среди сотрудников учреждения.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○ К кому из членов команды Вы обратились бы в трудную минуту? ○ С кем из членов команды Вы предпочли бы выполнять совместную работу? ○ Кто из членов команды Вам наиболее симпатичен? <p>Каждый из студентов ранжирует вопросы по степени важности и полноте отражения его отношения к человеку. После этого определяются ранги вопросов, по которым можно сделать выводы о предпочтениях команды (ориентирована ли команда в большей степени на работу, или на взаимную поддержку, а не результаты деятельности). II этап – каждый из студентов анонимно называет членов группы, отвечая на предложенные вопросы.</p> <p>III этап – построение трех (по количеству вопросов) матриц предпочтений. Для работы на этом этапе преподаватель собирает полученные результаты ответов и присваивает номер каждому из студентов, затем работа осуществляется совместно, т.е. студенты составляют матрицу заполняют ее вместе с преподавателем, который называет отвечающего на вопрос и выбираемого члена команды в закодированном виде, что позволяет сохранить условия анонимности исследования.</p> <p>IV этап – студенты самостоятельно, используя результаты построения матрицы, графически изображают структуру группы, отображая на схеме четыре категории членов группы: «звезды» (получившие наивысший балл), «популярные», «отвергаемые», «изгой» и связи (взаимосвязи) между ними. Данные категории могут быть определены, например, путем измерения результатов исследования по 10-балльной шкале (тогда: «звезды» = 9-10 баллов, «популярные» = 6-8, «отвергаемые» = 3-5, «изгой» = 0-2 балла) или с использованием других систем сопоставления величин.</p> <p>V этап – студенты работают в группах и анализируя полученные результаты исследования, делают выводы о структуре команды, структуре власти в ней, ее коммуникационной структуре, а также о дальнейших вариантах ее развития.</p> <p>Данное задание осуществляется студентами в любом из социальных учреждений города или области. Для</p>	
--	--	---	--	---	--

						осуществления задания студентам необходимо воспользоваться опросником «Определение вида и силы организационной культуры».	
10.	Управление персоналом социальных служб	<p>а) Проанализируйте управленческую ситуацию «Совершенствование системы управления персоналом социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних»</p> <p>б) Разработайте программу совершенствования управления персоналом в социальной службе</p>	6	-	8	<p>Данное задание представляет собой анализ описания конкретного опыта работы, в данном случае на примере такого типа учреждения, как социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних.</p> <p>Ознакомьтесь с практической ситуацией и ответьте на следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Дайте общую оценку и проанализируйте эффективность системы управления персоналом ОГУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних». ➤ Какие пути оптимизации управления персоналом в Центре Вы могли бы предложить? Обоснуйте эффективность предлагаемых мер. <p><i>Решение ситуационных задач (кейсов)</i> – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. При решении ситуационных задач требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.</p> <p>Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. Ответы к задачам оформляются письменно.</p>	Решение задачи Программа Папка-накопитель
11.	Фэсилити-менеджмент в системе	а) Разработайте модель деятельности сервисной службы для организации	4	-	6	Данное задание является частью комплекса заданий, связанных с моделированием социальной службы. При выполнении задания студенты ориентируются на тот тип	Папка-накопитель

	социальной работы	(структура должностей, задачи и основные направления деятельности, перечень обязанностей).				учреждения, который был выбран ими в начале изучения курса.	
12.	Информационный менеджмент в социальной сфере	а) Подумайте и приведите примеры преград, которые могут возникать в межличностных и организационных коммуникациях в социальном учреждении и предложите наиболее эффективные, на ваш взгляд, способы их устранения.	4	-	6	<p>Данное задание требует от студентов систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. В данном случае от студента требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.</p> <p>Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ.</p>	Деловая игра «Испорченный телефон»
13.	Организационно-экономические основы деятельности социальных служб	а) Разработайте «Бизнес-план негосударственного учреждения социальной сферы» б) Проанализируйте особенности ценообразования на услуги социальных служб в вашем регионе	6	-	8	<p>При выполнении данного задания студентам, в первую очередь, необходимо изучить литературу, рекомендованную к практическому занятию по данной теме. Следует отметить, что ограничений на объем и единой утвержденной формы бизнес-плана социального проекта не существует. Объем документа зависит от сложности и целей написания. В любом случае бизнес-план – документ лаконичный, легко читаемый. Текст его желательно иллюстрировать графическим материалом, диаграммами, таблицами и т.п. Для выполнения задания рекомендуется следующая структура бизнес-плана:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Титульный лист. Резюме. <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Цель плана. 1.2. Потребность в финансах, их предназначение. 1.3. Краткое описание проекта и его целевого клиента. 	Бизнес-план Коллоквиум

					<p>1.4. Уникальность проекта / отличие проекта от аналогичных</p> <p>1.5. Основные характеристики проекта, увеличивающие вероятность его успешной реализации.</p> <p>1.6. Выдержки из основных финансовых предложений.</p> <p>2. Цели и задачи бизнес-плана социального проекта.</p> <p>2.1. Анализ идеи.</p> <p>2.2. Основные направления и цели социального проекта.</p> <p>2.3. Характеристика клиентской группы.</p> <p>3. Некоммерческий продукт.</p> <p>3.1. Описание некоммерческого продукта.</p> <p>3.1. Отличительные качества и/или уникальность некоммерческого продукта.</p> <p>3.2. Социальные технологии и квалификация, необходимые для реализации социального проекта.</p> <p>3.3. Возможности совершенствования некоммерческого продукта.</p> <p>4. Анализ рынка некоммерческих продуктов.</p> <p>4.1. Потребители некоммерческого продукта (клиентская группа).</p> <p>4.2. Конкуренты (их сильные и слабые стороны).</p> <p>4.3. Оценочная доля на рынке.</p> <p>5. План социального маркетинга.</p> <p>5.1. Маркетинговая расстановка (обеспечение конкурентоспособности некоммерческого продукта), учитывающая основные характеристики некоммерческого продукта в сравнении с подобными некоммерческими продуктами.</p> <p>5.2. Прогноз объемов предоставления некоммерческого продукта.</p> <p>5.3. Ценообразование.</p> <p>5.4. Схема распространения некоммерческого продукта.</p> <p>5.5. Методы стимулирования востребованности некоммерческого продукта.</p> <p>6. План производства некоммерческого продукта.</p> <p>6.1. Расположение помещений.</p> <p>6.2. Оборудование и его размещение.</p> <p>6.3. Источники поставки оборудования и основных</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>материалов.</p> <p>7. Организационный план.</p> <p>7.1. Организационная структура управления социальным проектом.</p> <p>7.2. Организация деятельности руководящего состава и других участников социального проекта.</p> <p>7.3. Организация коммуникаций с клиентами и партнерами социального проекта.</p> <p>8. План по управлению персоналом.</p> <p>8.1. Решения по планированию количества и состава персонала.</p> <p>8.2. Основной руководящий состав.</p> <p>8.1. Вознаграждение руководящего состава и других участников социального проекта.</p> <p>9. Финансовый план.</p> <p>9.1. Объем предоставления некоммерческого продукта и издержки на его производство и реализацию.</p> <p>9.2. Себестоимость некоммерческого продукта.</p> <p>9.3. Оценка прибыли и убытков.</p> <p>9.4. Бюджет социального проекта.</p> <p>10. Оценка риска</p> <p>10.1. Выявление неопределенностей, существующих рисков и их анализ.</p> <p>10.2. Ожидаемые негативные последствия социального проекта.</p> <p>10.3. Меры и мероприятия, нацеленные на минимизацию влияния нежелательных случайных факторов.</p> <p>11. Эффективность социального проекта.</p> <p>12. Приложения.</p> <p>В качестве заключения к бизнес-плану социального проекта необходимо сделать приложения. В приложения включаются документы, которые служат подтверждением или более подробным объяснением сведений, представленных в бизнес-плане. Состав приложений модифицируется (варьируется) в зависимости от особенностей потенциальных источников ресурсов социального проекта. Приложения к бизнес-плану могут включать следующие документы и материалы: письма поддержки от партнеров; биографии руководителя и основных исполнителей социального проекта,</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>подтверждающие их компетенцию, опыт работы, которые необходимы для успешной реализации проекта; публикации в СМИ; фотографии с выставок, конкурсов; формы отчетных документов и др.</p> <p>2) Для выполнения данного задания студентам необходимо ознакомиться с документами, определяющими и раскрывающими особенности ценообразования на социальные услуги в регионе, которые можно изучить, обратившись к Интернет-ресурсам (www.socdep.ru, www.garant.ru). Затем студентами разрабатывается форма оценочного листа, который будет использоваться ими в ходе проведения исследования и на основании которого будут подводиться итоги этой работы.</p> <p>Результаты работы представляются в письменном виде и предполагают наличие таблиц, графиков, схем, расчетов и т.д.</p>	
			36	-	36	экзамен

6.2. Тематика и задания для практических занятий

Тема 1. Управление социальной работой как особый вид профессиональной деятельности

Вопросы для обсуждения:

1. Уровни, закономерности и принципы управления социальной работой
2. Особенности социальной организации как объекта управления. Характеристики организации (общие, структурные, контекстные).
3. Структура и характеристика переменных внутренней и внешней среды социальной организации.
4. Организационно-правовые формы и типы социальных служб.
5. Содержание деятельности федеральных органов управления социальной работой. Структура Министерства труда и социальной защиты РФ.
6. Функции и особенности взаимодействия региональных и территориальных органов социальной защиты населения
7. Содержание и механизмы осуществления деятельности Пенсионного Фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, и Федерального фонда обязательного медицинского страхования (с построением схемы)

Тема 2. Эволюция теории управления.

Вопросы для обсуждения:

1. Этапы развития управленческой мысли: управленческие революции
2. Сравнительная характеристика содержания положений теории управления, сформулированных представителями:
 - школы научного управления;
 - классической (административной) школы управления;
 - школы человеческих отношений;
 - эмпирической школы;
 - школы социальных систем;
 - новой школы науки управления.
3. Российская школа управления и ее представители.
4. Перспективные направления развития теории управления.

Тема 3. Планирование деятельности социальных служб.

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности планирования в социальной работе.
2. Этапы стратегического планирования в деятельности социальной организации. Миссия и цели организаций и учреждений системы социальной работы.
3. Программно-целевое управление в социальной работе.
4. Виды планов в социальной работе.
5. Бизнес-планирование в социальной сфере

Тема 4. Организационная деятельность в социальных службах.

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и особенности организаторской деятельности в социальной работе.
2. Типы организационных структур управления социальной работой. Проектирование организационных структур.
3. Централизация и децентрализация управления в организации.
4. Организационно-исполнительская система как механизм распределения и закрепления функций, средства ее создания.

Тема 5. Мотивация труда сотрудников социальных служб.

Вопросы для обсуждения:

1. Взаимосвязь понятий «мотивация», «стимул», «потребность», «побуждение», «вознаграждение».
2. Специфика использования идей содержательных и процессуальных теорий мотивации труда в управлении учреждениями и организациями системы социальной работы.
3. Формы признания и оценки результатов труда.
4. Материальные и нематериальные методы мотивации труда социальных работников и специалистов по социальной работе.
5. Модели процесса стимулирования труда сотрудников учреждений и организаций системы социальной работы.

Тема 6. Контроль как функция управления социальной работой.

Вопросы для обсуждения:

1. Специфика и объекты контрольной деятельности в системе социальной работы.
2. Виды управленческого контроля.
3. Задачи и методы контроля в социальной работе.
4. Порядок, методы и этапы контрольной работы министерств, областных, краевых учреждений социальной защиты и социального обслуживания населения.

Тема 7. Методы управления социальными учреждениями.

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности использования различных методов в управлении социальной работой.
2. Организационные методы управления. Методы создания организации и реорганизации.

Тема 8. Разработка и реализация управленческих решений в сфере социальной работы.

Вопросы для обсуждения:

1. Виды управленческих решений, принимаемых в организациях и учреждениях системы социальной защиты населения.
2. Ресурсные ограничения и принятие управленческих решений в социальной работе.
3. Информационное обеспечение разработки и принятия управленческих решений в социальной работе.
4. Индивидуальные стили принятия решений.
5. Эффективность управленческих решений.
6. Технология принятия и реализации управленческих решений в организациях и учреждениях системы социальной защиты населения.

Тема 9. Организационные и управленческие отношения в организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Формальные и неформальные группы в организации. Модель Хоманса.
2. Личность и авторитет руководителя (три группы ролей руководителя по Г. Минцбергу, качества современных руководителей М. Вудкока и Д. Фрэнсиса).
3. Стили управления (теория «Х-У» Д. МакГрегора, теория «Z» У. Оучи, управленческая решетка Блейка и Моутона, теория стилей Р. Лайкерта).
4. Ситуационное направление изучения образа руководителя (ситуационная модель Ф. Фидлера, модель «путь-цель» Митчелла и Хауса, теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара, модель принятия решений Врума-Йеттона)
5. Организационная культура. Формирование и управление организационной культурой.

Тема 10. Управление персоналом учреждений системы социальной работы.

Вопросы для обсуждения:

1. Содержание основных функций управления персоналом.

2. Привлечение персонала в организацию.
3. Эффективность процесса отбора персонала.
4. Методы проведения оценочных процедур деятельности персонала.
5. Профессиональное обучение и повышение квалификации персонала социальных служб.
6. Управление карьерой в социальной сфере.
7. Программы увольнения персонала.

Тема 11. Фэсилити-менеджмент в системе социальной работы.

Вопросы для обсуждения:

1. Значение фэсилити-менеджмента в деятельности современной организации.
2. Управление сервисными службами организации.
3. Обеспечение деятельности персонала.
4. Эксплуатация объектов инфраструктуры.
5. Создание благоприятного имиджа организации.

Тема 12. Информационный менеджмент в учреждениях социальной защиты и социального обслуживания населения.

Вопросы для обсуждения:

1. Значение информации в деятельности социального учреждения.
2. Предмет информационного менеджмента в социальном учреждении.
3. Виды коммуникаций в организации и этапы коммуникационного процесса. Особенности коммуникаций в социальной работе.
4. Виды управленческих документов. Подготовка и оформление управленческих документов. Организация работы с документами.

Тема 13. Организационно-экономические основы деятельности социальных служб.

Вопросы для обсуждения:

1. Система финансирования социальной работы.
2. Внебюджетные социальные фонды как источник финансирования социальной работы.
3. Маркетинговые технологии в социальной работе.
4. Предпринимательская деятельность в системе социальных служб.

6.3. Тематика и задания для лабораторных занятий

Лабораторные работы не предусмотрены РУП.

6.4. Методические рекомендации для выполнения курсовых работ (проектов)

Курсовая работа является одной из форм образовательного процесса, включающего в себя элементы самостоятельного научного исследования по проблеме, поставленной руководителем, развития навыков пользования литературой, системного анализа и оформления результатов с последующей публичной защитой.

Курсовая работа рассматривается как вид учебной работы по дисциплине и выполняется в пределах часов, отводимых на ее изучение. Написание курсовой работы рассчитано на весь учебный год, поэтому по глубине и широте охвата материала она превосходит все другие учебные задания.

Курсовая работа должна способствовать закреплению, углублению и обобщению знаний, полученных обучающимся на теоретических и практических занятиях, и применению этих знаний к комплексному решению конкретной задачи социальной работы.

Выполнение курсовой работы нацелено на решение следующих задач:

- 1) закрепление, углубление и обобщение студентами теоретических знаний по учебной дисциплине;
- 2) выработку навыков:

- постановки исследовательской проблемы;
- анализа возможных вариантов ее решения;
- отбора методов исследования и подготовки текстов;
- поиска и изучения теоретических источников по теме исследования;
- использования полученных в ходе обучения знаний в анализе исследуемой проблемы;

- формулирования собственных выводов;
- написания профессионально грамотного текста;
- оформления текста в соответствии с требованиями публичной защиты;

3) подготовка к выполнению выпускной квалификационной работы.

При написании курсовой работы необходимо обращать внимание на следующие требования:

- а) авторская самостоятельность;
- б) полнота исследования;
- в) внутренняя логическая связь, последовательность изложения;
- г) грамотное изложение на русском литературном языке;
- д) достаточный теоретический уровень.

Содержание курсовой работы характеризуется оригинальностью, уникальностью и неповторимостью приводимых сведений. В содержании фиксируются как исходные предпосылки научного исследования, так и весь его ход и полученные при этом результаты. Причем научные факты не просто описываются, а проводится их всесторонний анализ, рассматриваются типичные ситуации их обнаружения и существования, обсуждаются имеющиеся альтернативы и причины выбора одной из них.

Для изложения материала в курсовой работе характерны аргументированность суждений и точность приводимых данных, высокая степень абстрагирования, активное применение средств логического мышления, современных методов исследования, в том числе с использованием компьютерной техники. Ориентируясь на читателей с высокой профессиональной подготовкой, ее автор включает в свой текст весь имеющийся в его распоряжении знаковый аппарат (таблицы, формулы, символы, диаграммы, схемы, графики и т. п.).

Материалы и итоги исследования представляются в виде, который позволяет судить, насколько полно отражены и обоснованы содержащиеся в нем положения, выводы и рекомендации, их новизна и значимость. Совокупность полученных результатов должна свидетельствовать о наличии у автора первоначальных навыков научно-исследовательской работы в избранной области профессиональной деятельности.

Однако курсовая работа все же не может считаться научным произведением в полном смысле этого слова. Хотя она и является самостоятельным научным исследованием, но относится к разряду учебно-исследовательских работ, в основе которых лежит моделирование уже известных решений. Ее научный уровень всегда отвечает программе обучения. Выполнение такой работы не столько решает научные проблемы, сколько служит свидетельством того, что ее автор способен самостоятельно вести научный поиск, видеть профессиональные проблемы и знать наиболее общие методы и приемы их решения.

Процесс выполнения курсовой работы включает следующие этапы:

- выбор темы, назначение научного руководителя;
- изучение требований, предъявляемых к данной работе;
- согласование с научным руководителем плана работы;
- изучение литературы по проблеме, определение целей, задач и методов исследования;
- непосредственная разработка проблемы (темы);
- обобщение полученных результатов;
- написание работы;
- защита и оценка работы.

Невыполнение курсовой работы в установленный срок считается академической задолженностью, которая может быть ликвидирована студентом в установленном порядке.

Оформление курсовой работы осуществляется в соответствии с требованиями Правил оформления текстовых документов КГУ (Режим доступа : http://ksu.edu.ru/files/Svedeniya_ob_organizacii/Dokumenty/Normative%20docs/3_33_pravila_iformleniya_tekstovyyh_dokumentov_kgu_2017.pdf)

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная:

1. Управление в социальной работе [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / под ред. Е.И. Холостовой, О.Г. Прохоровой, Е.И. Комарова. – М. : Дашков и Ко, 2014. – 300 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135062>

2. Трапезникова И.С. Администрирование в социальной работе [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.С. Трапезникова. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 63 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429712>

3. Социальная работа [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.Ф. Басов, В.М. Басова, С.В. Бойцова и др. ; под ред. Н.Ф. Басова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Дашков и Ко, 2015. – 352 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253961>

4. Комаров Е.И. Управление эффективностью социальных учреждений [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / Е.И. Комаров, Н.Н. Стрельникова, И.В. Малофеев. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 302 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453435>

б) дополнительная:

5. Дубенский, Ю.П. Управление социальной работой: курс лекций [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю.П. Дубенский, Е.И. Сергиенко. – Омск : ОмГУ, 2015. – 354 с. – URL: <https://e.lanbook.com/book/69784>

6. Пчелина, О.В. Предпринимательство, управление проектами и реклама в социальной сфере [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.В. Пчелина, А.Ю. Тарбушкин ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : ПГТУ, 2016. – 92 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461622>

7. Инновационные методы практики социальной работы [Электронный ресурс]: учебное пособие для магистров / Г.Х. Мусина-Мазнова, И.А. Потапова, О.М. Коробкова и др. – М. : Дашков и К°, 2015. – 316 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=221301>

8. Комаров, Е.И. Методологический инструментарий современного социального управления: Учебно-практическое пособие [Электронный ресурс] : учеб. пособие. – Электрон. дан. – М. : Дашков и К, 2016. – 316 с. – URL : <https://e.lanbook.com/book/93347>

9. Малофеев, И.В. Социальные услуги в системе социального обслуживания населения [Электронный ресурс] : учеб. пособие. – М. : Дашков и К, 2016. – 176 с. – URL : <https://e.lanbook.com/book/93283>

10. Организация, управление и администрирование в социальной работе [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Отв. ред. П.В. Палехова. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 128 с. – URL : <http://znanium.com/bookread2.php?book=254681>

11. Снисаренко, С.О. Организация, управление и администрирование в социальной работе [Электронный ресурс] : учеб. пособие. – С.-Пб. : ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. – 138 с. – URL : <https://e.lanbook.com/book/63968>

12. Холостова, Е.И. Управление в социальной работе: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учеб. / Е.И. Холостова, О.Г. Прохорова, Е.И. Комарова. – М. : Дашков и К, 2016. – 300 с. – URL : <https://e.lanbook.com/book/93350>

13. Экономика и управление социальной сферой [Электронный ресурс] : учебник / Е.Н. Жильцов, Т.В. Науменко, Е.В. Егоров и др. ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики социальной сферы ;

под ред. Е.Н. Жильцова и др. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. – 496 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375813>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Официальный сайт Союза социальных педагогов и социальных работников. – URL: <http://ssopir.ru/>

Единое окно доступа к образовательным ресурсам. – URL: <http://window.edu.ru/window/library>

Информационно-аналитический портал. – URL: <http://www.socpolitika.ru>

Социальная работа. Социальным работникам о социальной работе. – URL: <http://www.soc-work.ru/>

Социальная работа: независимый информационно-образовательный сервер социальной работы и общественных наук. – URL: <http://home.novoch.ru>

Официальный сайт Департамента по труду и социальной защите населения Костромской области. – URL: <http://socdep.adm44.ru/index.aspx>

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для освоения дисциплины необходимы учебные аудитории, оснащенные учебной мебелью и доской (меловой, флипчатом), комплект мультимедиа-оборудования, видео-техника. компьютерный класс для электронного тестирования. Программное обеспечение: GNU LGPL v3+, свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом.