Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Винер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 02.11.2026 14:39:57
Уникальный программный ключ:
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

Бирский филиал

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Декан
подписано ЭЦП Логачева Л.Р.
(подпись, инициалы, фамилия)

«26» 02 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление в социальной работе
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО программа бакалавриата
39.03.02 Социальная работа
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация)

Социальная работа в различных сферах жизнедеятельности
наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения
очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Бирск 2026 г.

Рабочая программа составлена на основании учебного плана основной профессиональной образовательной программы 39.03.02 Социальная работа профиль Социальная работа в различных сферах жизнедеятельности, одобренного ученым советом Бирского филиала Уфимского университета науки и технологий (протокол №7 от 27.02.2026 г.) и утвержденного директором Бирского филиала 27.02.2026.

Зав.кафедрой кафедры педагогики, психологии и социальной работы *(наименование кафедры разработчика программы)*	*подписано ЭЦП*	Бронников С.А.
Разработчик программы	*подписано ЭЦП*	Логачева Л.Р.
Руководитель образовательной программы	*подписано ЭЦП*	Шайдукова Л.Д.

1. Цель дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины: формирование знаний, умений и владений в области управления в социальной работе для выявления, формулирования и разрешения проблем в сфере социальной работы в целях повышения ее эффективности.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1. – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной
код компетенции	наименование компетенции	
ПК-1	Способен осуществлять деятельность по планированию, организации и реализации социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания	ПК-1.1. Знает основы планирования и организации деятельности учреждений социального обслуживания
		ПК-1.2. Оперирует знаниями об особенностях и требованиях к реализации социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания
		ПК-1.3. Демонстрирует навыки планирования, организации и реализации социальных услуг клиентам организаций социального обслуживания
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение. Определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач
		УК-2.2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
		УК-2.3. Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время

2. Структура и трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (з.е.), 144 академических часов.

Таблица 2 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов	Количество часов в семестре
Общая трудоемкость дисциплины	144	5 семестр - 144
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	58	5 семестр - 58
в том числе:		
лекции	26	5 семестр - 26
лабораторные занятия	0	
практические занятия	32	5 семестр - 32
Другие виды работ в соответствии с УП:		
контрольная работа	0	
консультации	1	5 семестр - 1
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	86	5 семестр - 86
Из них:		
контроль	34.8	
ФКР:		
зачет	0	
зачет с оценкой	0	
курсовая работа (проект)	0	
экзамен	1.2	5 семестр - 1

3 Содержание дисциплины

Таблица 3 – Содержание дисциплины

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности				Форма текущего контроля успеваемости
		Лек, час.	П, час.	Эк, час.	СРС, час.	
3 курс / 5 семестр						
1	Организация в социальной работе					
1.1	Становление и развитие научного менеджмента. Сущность управления в социальной работе. Подходы к управлению на основе выделения различных школ. Процессный подход к управлению. Системный подход к управлению. Ситуационный подход к управлению. Сущность, содержание и специфика управления в социальной работе.	4	4		8	Письменный ответ, Семинар, Тестирование
1.2	Организация как социальная система Понятие и значение организации. Характеристики организаций. Коммуникационный процесс и управленческие решения. Информационные процессы, системы и технологии в современных организациях.Управление социальными инновациями.	4	6		10	Тестирование, Семинар, Кейс-задания

2	Эффективность управления социальной работой					
2.1	Уровни и функции управления социальной работой Управление и уровни управления. Сущность функции планирования. Организация как функция управления. Мотивация как функция управления. Измерение мотивации и стимулирования. Контроль как функция управления.	4	6		10	Семинар, Тестирование
2.2	Эффективность управления Сущность и виды эффективности. Контроль качества социальных услуг. Пути повышения эффективности управления в социальных учреждениях. Личность и авторитет руководителя.	4	6		10	Семинар, Тестирование, Кейс-задания, Письменный ответ
3	Администрирование в социальной работе					
3.1	Управление персоналом.Работа в коллективе с учетом толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий Кадровая составляющая системы социального управления. Формирование трудовых ресурсов.Административные методы. Экономические методы. Социально-психологические методы.	4	4		6	Тестирование, Семинар, Кейс-задания
3.2	Делопроизводство в учреждениях социальной сферы Подготовка и оформление управленческих документов. Распорядительные документы. Организационные документы . Информационно-справочные документы . Организация работы с документами.	6	6		6	Семинар, Тестирование
4	Экзамен			1	36	
Итого по 3 курсу 5 семестру		26	32	1	86	
Итого по дисциплине		26	32	1	86	

Таблица 4 – Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Наименование семинарских и практических работ	Объем, час.

4. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины. Баллы, выставляемые за конкретные виды деятельности представлены ниже.

Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Тестовые задания

Описание тестовых заданий: тестовые задания включают тесты закрытого типа (с одним правильным ответом), тесты на установлении последовательности и на установление соответствия. Оценка за выполнение тестовых заданий выставляется на основании процента заданий, выполненных студентами в процессе прохождения промежуточного и рубежного контроля знаний

1. Личностный потенциал человека, служит источником принципов развития:
а) личности,
б) общества,
в) организации,
г) социума.
2. Аттрактивность – это ...
а) внешняя привлекательность личности,
б) умение внушать и убеждать словом,
в) улавливание настроения людей,
г) умение быстро устанавливать контакт с людьми.
3. ... - постоянный процесс, для повышения эффективности которого целесообразно разработать и внедрить систему обучения (повышения квалификации) .
а) развитие ресурсов общества,
б) развитие человеческих ресурсов,
в) развитие ресурсов страны,
г) развития ресурсов организации.
4. Эмпатичность – это ...
а) внешняя привлекательность личности,
б) умение внушать и убеждать словом,
в) улавливание настроения людей,
г) умение быстро устанавливать контакт с людьми.
5. Коммуникабельность – это ...
а) внешняя привлекательность личности,
б) умение внушать и убеждать словом,
в) улавливание настроения людей,
г) умение быстро устанавливать контакт с людьми.
1.Установите соответствие между кадровой проблемой и их характеристикой
А подбор, расстановка персонала и формирование резерва на выдвижение
Б аттестация персонала
В совершенствование управления коллективом
1 по времени связывается с аттестацией
2 проводится периодически для анализа соответствия занимаемой должности специалиста
3 улучшение социально-психологического климата в коллективе

2. Установите последовательность действий в этапах проектной деятельности:
1: прогноз изменений
2: разработка технологий изменений
3: анализ и выбор объекта изменений
4: оценка эффективности нового качества объекта
5: структурирование задач
6: постановка цели

3. Установите последовательность этапов проведения социального аудита:
1: знакомство с поставленной задачей(задачами)
2: составление вопросников и анкет
3: реализация работы
4: составление отчета
5: определение границ своих действий
6: подготовка детализированной рабочей программы
7: изучение социального баланса и другой документации самого объекта социального аудита и нормативных документов
1. Установите соответствие форм общения в коллективах и их определение:
А. субординационная
Б. служебно-товарищеская
В. дружеская
1. общение между руководителямиколлегами, в основе которого лежит сочетание административных (обязанности координации деятельности) и моральных норм;
2. общение между руководителями и подчиненными, основанное на морально-психологических нормах взаимного уважения и личной симпатии;
3. общение между руководителем и подчиненным по сугубо формальным, должностным служебным вопросам, базирующееся на административно-правовых нормах.

2. Установите последовательность разработки управленческого решения в социальной сфере:
1: анализ ситуации
2: определение целей
3: разработку оценочной системы
4: диагностику ситуации
5: получение информации о ситуации
6: разработку прогноза развития ситуации

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения тестирования

Тестирование

Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.
Критерии оценки (в баллах)*:*
- **5** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 91 – 100 %;
- **4** балла выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 75 – 90 %;
- **3** балла выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 74 %;
- **до 3** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 %;

Кейс-задания

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмысления, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.

Кейс-задание №1

Молодой человек приехал в город N из другой страны из-за нестабильной политической обстановки. Обустроив свою семью в съёмной квартире, молодой человек обратился в местный Центр занятости по вопросу трудоустройства. На родине молодой человек получил диплом инженера государственного образца. Надеясь получить подходящую работу по профессии, он обратился к социальному работнику в Центре занятости, на что сотрудник наотрез отказался в содействии из-за того, что клиент имел принадлежность к другой этнической группе.

Правильно ли поступил сотрудник? Какой принцип не был соблюден социальным работником?

Кейс-задание №2

Генеральный директор присутствовал на совещании компании по производству технических средств реабилитации. Рассматривался отчёт по работе крупного подразделения, при этом был приглашён начальник этого подразделения и его замы. Докладывал заместитель по производству. Он как раз дошёл до показателей использования основных фондов одного из заводов компании по производству инвалидных колясок, который курировало это подразделение. Этот заместитель при подготовке совещания неоднократно пытался получить данные с завода, однако в полном объёме так и не получил их. Об этом он заблаговременно оповестил своего начальника. Но и тот не помог ему. Тогда докладчик заранее подстраховался, рассчитал эти показатели косвенным путём, и передал их своему шефу. В доклад он эти расчёты не включил. На вопрос генерального директора, почему в отчёте нет этих показателей, заместитель пояснил, что от завода не получена требуемая информация. Он умолчал о том, что подключил своего непосредственного начальника, который так ничего и не сделал. Он посчитал, что таким образом подставит своего руководителя, и надеялся, что последний сам скажет по ситуации своё слово.

Но начальник благоразумно промолчал, а докладчик получил неслабый нагоняй от генерального директора и заместителей приняв весь гнев на себя.

Вопросы для работы с кейсом

1.Следовало ли докладчику поступить другим образом? Или он правильно себя повёл в создавшейся ситуации?

2.Какие выводы должен сделать на будущее заместитель по производству?

Кейс-задание №1

В частном учреждении отделения помощи семье работает по-настоящему уникальный специалист – Фёдор Иванов. Он тренинг-менеджер. Москва хоть и большой город, а с трудом можно найти 5–6 человек равных ему по мастерству. А самое неприятное заключается в том, что Иванов прекрасно знает о своей уникальности и незаменимости и без зазрения совести вьёт верёвки из руководства предприятия.

Заработная плата у него высокая, в этом плане он всем доволен и никаких требований не предъявляет. Однако в любой момент Иванов может выкинуть фортель – не выйти на работу и подставить руководство предприятия. Например, он может позвонить директору и заявить: «Ко мне свояк приехал, так что я на две недели уезжаю с ним порыбачить». И тренинги, которые должны были проводится отменяются, потому что заменить Иванова некем. Компания теряет клиентов, приносит свои извинения клиентам, перестраивает график работы других специалистов. И все из-за распущенности одного человека. Причём уволить его невозможно – второго такого специалиста не найти.

Вопросы для работы с кейсом

1.Что делать руководителю? Как мотивировать работника, чтобы он не «чудил»?

2.Как вы думаете, действительно ли такого работника невозможно заменить? Так ли ценен он в компании?

3.Как руководителю правильно выстроить отношения с подчинённым?

Кейс-задание №2

В настоящее время в России все больше внимания уделяется развитию профессионального и творческого потенциала работников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество обслуживания клиентов, выпускаемой продукции, за работу и судьбу организации в целом.
Какими принципами руководствуются службы управления человеческими ресурсами?

Семинар на тему: "Организация как социальная система"
1.Понятие и значение организации.
2.Характеристики организаций.
3.Коммуникационный процесс и управленческие решения.
4.Информационные процессы, системы и технологии в современных организациях.
5.Управление социальными инновациями.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-задания

Кейс-задание

Описание методики оценивания: при оценке решения кейс-задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.
Критерии оценки (в баллах) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):
- **2** балла выставляется студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задание;
- **1** балл выставляется студенту, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты;
- **0** баллов выставляется студенту, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания не найдено.

Конспект

1.Составьте конспект статьи об организации как социальной системе (источник - в ЭБС, режим доступа: https://e.lanbook.com, статья на усмотрение студента).
2.Составьте конспект статьи об эффективности управления социальной работой (источник - в ЭБС, режим доступа: https://e.lanbook.com, статья на усмотрение студента).

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения конспекта

Конспект

Описание методики оценивания: при оценке написания студентом конспекта максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориям и понятиями, анализировать теоретическую и практическую информацию; объем текста оптимальный; логическое построение и связность текста, полнота и глубина

изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей), визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление (аккуратность, соблюдение структуры оригинала).
Критерии оценки (в баллах) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):
5 баллов – оцениваются конспекты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно. полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; объем текста оптимальный, текст построен логично и последовательно, материал рассмотрен полно и глубоко (наличие ключевых положений, мыслей), используются элементы визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление аккуратное.
4 балла – оцениваются конспекты, в которых раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; но в определении понятий допущены неточности, имеются незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; объем текста оптимальный, текст построен логично, ключевые положения не все выделены достаточно четко, оформление аккуратное.
3 балла – оцениваются конспекты, в которых отражено, только основное, но непоследовательное содержание материала; определения понятий недостаточно четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; имеются значительные пробелы в изложении материала, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки. Объем текста очень небольшой или наоборот превышает требуемый, ключевые положения не выделены. Имеются недочеты в оформлении.
2 балла – оцениваются конспекты, в которых не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий. Имеются недочеты в оформлении.

Презентация

Составьте презентацию на 1 из следующих тем:

1. Организация труда в социальных учреждениях и её совершенствование.
2. Эффективность управления социальной работой.
3. Формы и методы оценки эффективности управления социальной работой.
4. Организационно-функциональная концепция управления социальной работой.
5. Социально-психологическая концепция управления социальной работой.
6. Эмпирическая концепция управления социальной работой.
7. Системная концепция управления социальной работой.
8. Организационные структуры управления в системе социальной работы, их виды и совершенствование.
9. Система функций управления социальной работой.
10. Использование программно-целевого управления в социальной сфере.
11. Основные составляющие процесса социального управления и их характеристика.
12. Принципы управления социальной работой и их содержание.
13. Особенности менеджмента в социальных учреждениях.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения презентации

Презентация

Разработка презентации оценивается по 5-балльной шкале (от 1 до 5 баллов в зависимости от качества презентации).

5 БАЛЛОВ – презентация включает не менее 7 кадров основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы, четко определена структура ресурса, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Представлен перечень источников, оформленный согласно общепринятым требованиям. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в кадрах соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении.

4 БАЛЛА – презентация включает не менее 7 кадров основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы, четко определена структура ресурса, отсутствуют фактические (содержательные) ошибки, однако присутствуют незначительные орфографические и стилистические ошибки (не более трех). Представлен перечень источников, оформленный согласно общепринятым требованиям. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в кадрах соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении.

3 БАЛЛА – презентация включает не менее 7 кадров основной части. В презентации полностью раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы; четко определена структура ресурса; имеются незначительные фактические (содержательные) ошибки и орфографические и стилистические ошибки (не более трех). Представлен перечень источников, оформленный согласно общепринятым требованиям. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в кадрах не в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении.

2 БАЛЛА – презентация включает менее 7 кадров основной части. В презентации не полностью раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы; четко определена структура ресурса; имеются незначительные фактические (содержательные) ошибки и орфографические и стилистические ошибки (не более трех). Представлен перечень источников, однако оформление не соответствует общепринятым требованиям. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в кадрах не в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении.

1 БАЛЛ – презентация включает менее 7 кадров основной части. В презентации не раскрыто наполнение (содержание) представляемой темы; не четко определена структура ресурса; имеются фактические (содержательные) ошибки и орфографические и стилистические ошибки. Представлен перечень источников, однако оформление не соответствует общепринятым требованиям. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в кадрах не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении.

Вопросы для семинаров

Занятие на тему: Эффективность управления

1. Сущность и виды эффективности.
2. Контроль качества социальных услуг.
3. Пути повышения эффективности управления в социальных учреждениях.
4. Личность и авторитет руководителя.

Семинар на тему: "Организация как социальная система"

1.Понятие и значение организации.

2.Характеристики организаций.

3.Коммуникационный процесс и управленческие решения.

4.Информационные процессы, системы и технологии в современных организациях.

5.Управление социальными инновациями.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на семинаре

При оценивании ответа на семинаре следует уделять внимание тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто ли содержание понятий, верно ли использованы научные термины; использованы ли при ответе ранее приобретенные знания; раскрыты ли в процессе причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать знениями, анализировать информацию.

Критерии оценки (в баллах):

- **5** баллов выставляется студенту, если полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; ответ самостоятельный, использованы ранее приобретенные знания; раскрыты причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;
- **4** балла выставляется студенту, если раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; демонстрируются хороший уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;
- **3** балла выставляется студенту, если недостаточно раскрыто основное содержание учебного материала, не последовательно; определения понятий недостаточно четкие; допущены ошибки и неточности в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию низкий;
- **0-2** балла выставляется студенту, если не раскрыто содержание учебного материала, изложено фрагментарно, определения понятий не четкие; допущены значительные ошибки в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию очень низкий.

Письменный ответ

Письменный ответ

1. Раскройте понятия: мотивация, стимул, потребность, побуждение, вознаграждение.
2. Охарактеризуйте содержательные теории мотивации.
3. Опишите процессуальные теории мотивации.
4. Назовите задачи признания труда работников.
5. Раскройте основные формы признания труда работников.
6. Что понимается под оценкой труда работников?
7. Приведите методы индивидуальной оценки труда работников.
8. Приведите методы групповой оценки труда работников.
9. Опишите процесс аттестации (оценку персонала).

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения письменного ответа

Письменный ответ

Описание методики оценивания: при оценке выполнения студентом письменного ответа максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в теоретическом вопросе раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориям и понятиями, анализировать теоретическую и практическую информацию, владение навыками практической деятельности, приводятся примеры из практики

Критерии оценки (в баллах) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):

- **3** балла выставляется студенту, если в письменных ответах полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности;
- **2** балла выставляется студенту, если в письменном ответе раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов;
- **1** балл выставляется студенту, если в письменном ответе отражено, только основное, но непоследовательное содержание материала; определения понятий недостаточно четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, практических занятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности;
- **0** баллов выставляется студенту, если в письменном ответе не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий.

Доклад

Доклад
1. Учет социальных различий в коллективе при разрешении проблем в сфере социальной работы.
2. Учет этнических различий в коллективе при разрешении проблем в сфере социальной работы.
3. Учет конфессиональных различий в коллективе при разрешении проблем в сфере социальной работы.
4. Учет культурных различий в коллективе при разрешении проблем в сфере социальной работы.
5. Педагогические аспекты социального управления.6. Оценка персонала в структуре кадровых процессов.7. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей в системе социального управления.8. Назовите первичные качества персонала социального управления.9. Этапы обучения и развития персонала социального управления.10. Значение и основные задачи аттестации персонала социального учреждения.11. Психологическая готовность работника к аттестации.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения доклада

Описание методики оценивания: при оценке доклада учитываются профессиональные знания, умения и навыки студента по дисциплине. Оцениваются знания основных категорий и понятий в рамках темы, умения и навыки определения их смысла, анализа различных подходов по теме доклада, высказывать собственные взгляды по теме доклада, обобщать рассмотренный материал.
Критерии оценки (в баллах) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):
5 баллов – оцениваются доклады, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно.
4 балла– оцениваются доклады, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала.
3 балла – оцениваются доклады, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки.

2 балла – оцениваются доклады, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет.
Описание методики оценивания: при оценке доклада учитываются профессиональные знания, умения и навыки студента по дисциплине. Оцениваются знания основных категорий и понятий в рамках темы, умения и навыки определения их смысла, анализа различных подходов по теме доклада, высказывать собственные взгляды по теме доклада, обобщать рассмотренный материал.

Экзаменационные билеты

Экзамен (зачет) является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций. Структура экзаменационного билета: в билете указывается кафедра в рамках нагрузки которой реализуется данная дисциплина, форма обучения, направление и профиль подготовки, дата утверждения; билет может включать в себя теоретический(ие) вопрос(ы) и практическое задание (кейс-задание).

Примерные вопросы к экзамену, 3 курс / 5 семестр

1. Становление и развитие научного менеджмента.
2. Процессный, системный и ситуационный подходы к управлению.
3. Понятие и значение организации .Характеристики организаций.
4. Внутренняя и внешняя среда организации.
5. Виды коммуникаций и этапы коммуникационного процесса.
6. Межличностные и организационные коммуникации.
7. Понятие и классификация управленческих решений. Требования к управленческим решениям.
8. Понятия информационных процессов и информационных систем. Информация как основа процесса управления.
9. Технология управления как определенная последовательность работы с информацией.
10. Личная информационная система специалиста, руководителя.
11. Основные проблемы информатизации и компьютеризации социальных систем.
12. Технологии и методы разработки управленческих решений.
13. Социальные инновации и инновационные технологии.
14. Роль личности в управлении социальными инновациями.
15. Социальные технологии инновирования государственного, регионального и отраслевого управления.
16. Понятия управления, объекта, субъекта в управлении социальной работой. Общефедеральная и региональные (территориальные) системы управления социальной работой система управления социальной работой.
17. Сущность функции планирования. Этапы стратегического планирования.
18. Программно-целевое управление .
19. Понятие организационной деятельности . Нормы управляемости.
20. Взаимоотношения полномочий.
21. Построение организации.
22. Основные понятия: стимулы, мотивы, стимулирование, мотивация и их характеристика.
23. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу; двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга.
24. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума; теория справедливости; теория относительного разнообразия индивидуальной и групповой мотивации Е.Комарова.
25. Методы стимулирования труда в социальных учреждениях и практика их использования. Методы наказания работников.
26. Методы изучения и развития мотивации персонала.
27. Измерение мотивации и стимулирования.
28. Техники понимания индивидуальных мотивов.

29. Пример ранжированного измерения мотивов, стимулов и антимотивов, антистимулов.
30. Понятие и виды управленческого контроля .
31. Понятие эффективности. Виды и показатели эффективности.
32. Понятие оценки эффективности. Решение проблем субъекта, предмета и методов оценки эффективности.
33. Критерии оценки эффективности.
34. Контроль качества социальных услуг.
35. Социальный аудит: сущность, содержание и виды. Оценка деятельности социальных учреждений.
36. Пути повышения эффективности управления в социальных учреждениях.
37. . Группы и значение неформальных организаций.
38. Кадровая составляющая системы социального управления .
39. Административные, экономические и социально-психологические методы управления.
40. Подготовка и оформление управленческих документов.

Образец экзаменационного билета

<table>
<tr><td colspan="2">МИНОБРНАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ
Кафедра педагогики, психологии и социальной работы</td></tr>
<tr><td>Дисциплина: Управление в социальной работе
очная форма обучения
3 курс 5 семестр</td><td>Курсовые экзамены 20__-20__ г.
Направление 39.03.02 Социальная работа
Профиль: Социальная работа в различных сферах жизнедеятельности</td></tr>
<tr><td colspan="2">Экзаменационный билет № 1
1. Процессный, системный и ситуационный подходы к управлению.
2. Основные понятия: стимулы, мотивы, стимулирование, мотивация и их характеристика.
3. Кейс-задание.</td></tr>
<tr><td>Дата утверждения: __.__._____</td><td>Заведующий кафедрой
_____</td></tr>
</table>

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на экзамене

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10.

При оценке ответа на экзамене максимальное внимание должно уделяться тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, насколько ответ самостоятельный, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли раскрыты причинно-следственные связи, насколько высокий уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки (в баллах):

- **25-30 баллов** выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении

практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;
- **17-24 баллов** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;
- **10-16** баллов выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;
- **1-10 баллов** выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:
- отлично – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);
- хорошо – от 60 до 79 баллов;
- удовлетворительно – от 45 до 59 баллов;
- неудовлетворительно – менее 45 баллов.

Задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме:

5 семестр - экзамен.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине при использовании модульно-рейтинговой системы

Критериями оценивания при модульно-рейтинговой системе являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины:

для экзамена: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10.

Шкалы оценивания:

для экзамена:

от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов – «хорошо»;

от 80 баллов – «отлично».

Рейтинг-план дисциплины

Таблица перевода баллов текущего контроля в баллы рейтинга

	5	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	5	3	2	2	1	1	1	1	1	1
2		5	4	3	2	2	2	2	2	1
3			5	4	3	3	3	2	2	2
4				5	4	4	3	3	3	2
5					5	5	4	4	3	3
6						5	5	4	4	3
7							5	5	4	4
8								5	5	4
9									5	5
10										5

Рейтинг-план дисциплины представлен в Приложении 1.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Основная учебная литература

1. Управление в социальной работе: Учебник для бакалавров : учеб. / Е.И. Холостова, О.Г. Прохорова, Е.И. Комарова. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2016. — 300 с. https://e.lanbook.com/book/93350.

5.2. Дополнительная учебная литература

1. Организация, управление и администрирование в социальной работе : учеб. для бакалавров / под. ред. Е. И. Холостовой , Е. И. Комарова , О. Г. Прохоровой .— М. : Юрайт, 2011 .— 425 с.
2. Управление в социальной работе : учеб. пособ. для студ., обуч. по напр. подг. "Соц. работа", а также работников соц. службы / Е. И. Василенко .— Москва : Дашков и К, 2014 .— 291 с.

5.3. Другие учебно-методические материалы

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/.
2. Электронная библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/.
3. Университетская библиотека онлайн biblioclub.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/.
4. Электронная библиотека УУНиТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elib.bashedu.ru/.
5. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rsl.ru/.
6. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://xn--90ax2c.xn--p1ai/viewers/.
7. Национальная платформа открытого образования npoed.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://npoed.ru/.
8. Электронное образование Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://edu.bashkortostan.ru/.
9. Информационно-правовой портал Гарант.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.garant.ru/.

Программное обеспечение

1. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html
2. Операционная система Astra Linux - Договор 0301400003023000002 от 14 марта 2023 бессрочно
3. LIBREOFFICE - Договор №0301400003023000002 от 14.03.2023 (бессрочный)

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

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория 12(СГФ)	Для самостоятельной работы	Kyocera km 1635, xerox work centre 5021, колонки, компьютер, мебель, проектор, экран. Программное обеспечение 1. LIBREOFFICE 2. Браузер Google Chrome
Аудитория 22(СГФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска, компьютер, мебель, проектор, экран. Программное обеспечение 1. LIBREOFFICE 2. Браузер Google Chrome
Аудитория 26(СГФ)	Для хранения оборудования	Компьютер, мебель, мфу,

		нетбук. Программное обеспечение 1. Операционная система Astra Linux 2. Браузер Google Chrome 3. LIBREOFFICE
Аудитория 301 Читальный зал (электронный каталог)(ФМ)	Для самостоятельной работы	Компьютер, мебель, принтер, сканер hp scanyet g2410. Программное обеспечение 1. Браузер Google Chrome 2. LIBREOFFICE