

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета ННГУ,
протокол №4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление в социальной работе

Уровень высшего образования

бакалавриат

Направление подготовки / специальность

39.03.02– направление «Социальная работа»

Направленность образовательной программы

Организация социальной работы с различными группами населения

Форма обучения

очная

Нижний Новгород
2022 год

Лист актуализации

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры _____

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина относится к обязательной части, код дисциплины в учебном плане – Б1.О.18.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине**	

<p>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.</p>	<p>ИУК-2.1. Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними; ИУК-2.2. Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта; ИУК-2.3. Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм; ИУК-2.4. Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач; ИУК-2.5. Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования</p>	<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать и достигать профессиональные цели в процессе социального взаимодействия, выполнения управленческих функций. - выбирать адекватные методы достижения целей в соответствии с имеющимися ресурсами, действующим законодательством и кодексами профессиональной этики. <p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретико-методологические подходы к изучению социального взаимодействия, цели, основы и методы работы для осуществления профессиональной деятельности; - правовые основы профессиональной деятельности, кодекс профессиональной этики социального работника. <p><i>Владеть:</i> - навыками организации и осуществления межличностного взаимодействия социального работника и получателей социальных услуг.</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками представления алгоритма достижения цели в виде последовательно решаемых задач. 	<p>Задания репродуктивного уровня</p> <p>Тестовые задания</p> <p>Эссе</p> <p>Дискуссия</p> <p>Работа с кейсом</p> <p>Реферат</p>
--	---	--	--

<p><i>ОПК-3</i>: способность составлять и оформлять отчеты по результатам профессиональной деятельности в сфере социальной работы.</p>	<p>ИОПК-3.1. Систематизирует результаты профессиональной деятельности в сфере социальной работы в форме отчетов; ИОПК-3.2. Представляет результаты научной и практической деятельности в форме публичных выступлений и/или публикаций.</p>	<p>ЗНАТЬ: - требования к конфиденциальности личной информации, хранению и оперированию персональными данными граждан, обратившихся за получением социальных услуг и социальной поддержкой.</p> <p>УМЕТЬ: - работать с документами, составлять отчеты по итогам реализации деятельности.</p> <p>ВЛАДЕТЬ: - навыками ведения необходимой документации в соответствии с современными требованиями к отчетности и профессиональными стандартами качества предоставления документации</p>	<p>Задания репродуктивного уровня</p> <p>Тестовые задания</p> <p>Эссе</p> <p>Дискуссия</p> <p>Работа с кейсом</p> <p>Реферат</p>
--	--	---	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ	- ЗЕТ	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану	144	-	144
в том числе			
аудиторные занятия (контактная работа):	66	-	10
- занятия лекционного типа	32		4
- занятия семинарского типа	32		4
самостоятельная работа	42	-	125

Промежуточная аттестация – экзамен/зачет	Экзамен 36	-	Экзамен 9
---	---------------	---	--------------

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)			в том числе															Самостоятельная работа обучающегося, часы		
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них																	
				Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Всего								
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная						
Тема 1 <u>Администрирование в социальных службах. Принципы и структура управления в системе социальной работы.</u> Предпосылки и история возникновения управления учреждениями социальной работы. Бюрократическая природа организации деятельности социальных учреждений: Методологические аспекты теории и практики социальной работы в области администрирования. Структурные элементы социальной работы и виды социального управления. Субъекты социального управления. Принципы организации деятельности учреждений социальной работы.	22			4		1	4		-				8			6		8			

<p>Тема 2 <u>Особенности управления организациями и учреждениями социальной работы.</u></p> <p>Функции и методы управления. Методика и инструментарий разрешения сложных управленческих ситуаций. Управление как средство выживания социальных организаций, особенности управления в учреждениях социальной помощи и социальной защиты населения. Основные функции и методы управления. Общие и конкретные функции управления. Содержание управленческого цикла. Система методов управления: административные, экономические, социально-психологические. Применение разных способов воздействия в практике управления социальными учреждениями. Важность ситуационного подхода в социальном управлении. Условия определения конкретных функций в сфере социальной работы. Виды и содержание конкретных функций.</p>	22		4		-	4	1		8		6	9
<p>Тема 3. <u>Руководитель социальной службы: личные и профессиональные качества.</u></p> <p>Профессиональные и организаторские качества руководителя социальной службы. Требования к личностным качествам руководителя социальной службы: Повышение профессионально-личностной квалификации руководителей социальных служб: цели, способы, результаты.</p>	21		4		1	4	-		8		5	20

Тема 4. <u>Эффективность управления социальными службами</u> Методы оценки эффективности. Категории «качество» и «эффективность» в социальной работе. Законодательная база в оценке результативности социальных услуг. Формальный подход оценивания: причины и последствия. Оценочные методы определения эффективности деятельности социальных организаций и служб. Социологические методы оценки деятельности центров социальной помощи: критерии оценки эффективности. Проблема стандартизации в сфере социального обслуживания. Влияние информации на эффективность управления социальными службами. Понятие «управленческая информация» и ее виды. Этапы движения информации, коммуникационные каналы в организации. Внешние и внутренние источники информации в социальной службе. Ресурсный информационно-аналитический центр поддержки профессиональной деятельности социальных работников.	21		4	-	4	1		8		5	20
---	----	--	---	---	---	---	--	---	--	---	----

<p><u>Тема 5. Система управления персоналом в системе социальной работы</u></p> <p>Исторические этапы становления функции управления персоналом. Управление персоналом в советское время и на современном этапе. Функции отдела кадров. Подсистемы работы с кадрами: кадровая политика, подбор персонала, оценка персонала, расстановка персонала, обучение персонала. Профориентация. Правильность и мотивы выбора профессии. Влияние личностных способностей на профессиональное становление специалиста. Отбор персонала в организацию социальной службы. Профессиональное развитие персонала, переподготовка и повышение квалификации. Методы оценивания персонала. Аттестация кадров социальных служб. Синдром эмоционального выгорания как вид профессиональной деформации специалистов «помогающих профессий» Факторы эффективности управления персоналом социальных служб.</p>	21		4		1	4	-			8		5	20
--	----	--	---	--	---	---	---	--	--	---	--	---	----

<p>Тема 6. <u>Организация труда в социальных учреждениях. Права социальных работников.</u></p> <p>Государственная система социальной защиты. Концепция социальной защиты населения. Современная социально-экономическая ситуация. Управление качеством труда социальных служб и структур, относящихся к системе социальной защиты населения. Социальная политика и система административно-правового контроля за деятельностью социальных служб. Совершенствование управления трудом в системе социальной работы. Понятие «современный социальный работник». Документы, регламентирующие деятельность учреждений социального обслуживания населения Правовое положение и правоспособность бюджетных учреждений.</p>	21		4	-	4	1		8		5	20
---	----	--	---	---	---	---	--	---	--	---	----

<p>Тема 7. <u>Мотивация труда персонала социальных учреждений.</u></p> <p>Мотивирование труда в социальной работе. Системы оценки и оплаты труда руководителей, специалистов по социальной работе. Персонал государственных бюджетных организаций: характеристика, оценка потенциала и мотивации к профессиональной деятельности. Формирование системы мотивационно-стимулирующих средств/условий (моральных, материальных, социальных и др.). Основные составляющие системы: цели, задачи, технологический процесс, диагностика, мониторинг, внедрение. Применение социально-психологических концепций и знаний к анализу мотивации. Качество трудовой жизни персонала социальной службы. Показатели качества трудовой жизни.</p>	21		4		1	4	-			8		5	20
--	----	--	---	--	---	---	---	--	--	---	--	---	----

Тема 8. <u>Профессиональная компетентность специалиста социальной работы.</u> Компетентность кадров в социальной работе, формирование профессионализма в социальной работе. Понятие «профессиональная социализация» в учреждениях социальной работы. Пути повышения профессиональной компетентности специалистов социальной работы. Личностные качества социального работника. Система ценностей специалиста и её влияние на его профессиональное становление. Социальное взаимодействие специалиста по социальной работе и клиента, административные особенности этого взаимодействия; профессиональные риски в социальной работе. Профессиональные и духовно-нравственные качества социального работника. Трудовой коллектив социальной службы и его характеристики. Формирование профессионально значимых качеств в процессе взаимодействия и совместной трудовой деятельности. Факторы эффективности групповой работы в социальных учреждениях.	21		4		-	4		1			8		5		8
Итого	144		32		4	32+2		4			66		8+2	42	125

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

Промежуточная аттестация проходит в форме экзамена.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Задание к теме 1.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Написание эссе¹ на тему, предложенные преподавателем. Эссе должно обязательно включать анализ научных источников по теме. Объем работы – 6-8 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) эссе (по выбору студента):

- Бюрократический способ организации социальных учреждений: особенности деятельности и влияние на результат;
- Подготовка управленческих кадров для социальной сферы: потребности, возможности, результаты;
- Реализация принципов управленческой деятельности (по А.Файолю) в системе государственного управления системой социальной работы.

В) Составление таблицы ключевых положений концепций научного управления (Ф.Тейлор, Г.Форд, Л.Гилбрет, Г.Гант, А.Файоль, М.Вебер, Э.Мэйо и др.)

Автор концепции (возможна (краткая биографическая справка)	Основные идеи и положения концепции
например, Ф.Тейлор	1. выделил факторы, которые влияют на производительность труда; 2. выступил создателем системы научного менеджмента. 3. с помощью серии экспериментов определил средние временные нормы завершения отдельных операций и оптимальных способов их исполнения.
...	...

Г) Работа с нормативно-правовой базой.

На основе анализа нормативных актов опишите сложившуюся в России систему социальной защиты и социального обслуживания населения. Представьте структуру системы управления социальной работой на разных уровнях управления (федеральном, территориальном, муниципальном и др.) Для выполнения задания обратитесь к интернет-источникам:

- <http://www.rosmintrud.ru/>
- <http://government.ru/>
- <http://www.minsocium.ru/>

Задание к теме 2.

¹ Автор-составитель – Курамшев Александр Васильевич, ассистент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ФГБОУ ВПО «Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского».

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Работа с кейсом «Бюрократическая организация бюро медико-социальной экспертизы» (Романов П.В. Социология менеджмента и организаций: учеб. пособие для студентов вузов / П. В. Романов. Ростов н/Д, 2004. – Доступ через: (<http://elibrary.ru/item.asp?id=19655173>)).

Прочитайте описание ситуации. Перескажите текст (при необходимости прочитайте ситуацию ещё несколько раз). Выделите главные идеи, представленные в тексте. На основе знаний принципов функционирования государственных социальных учреждений, ответьте на предложенные вопросы. Сформулируйте несколько дополнительных вопросов для анализа текста.

В) Работа с научными статьями

Изучите следующие статьи. Выделите основные категории, которые используют авторы, объясните их значение.

= Бетурлакин В. Менеджмент в социальной службе: особенности управления профессионализацией // Журнал исследований социальной политики. 2007. Т. 5. № 1. С. 57-73. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=9530003>

= Бакурадзе А.Б. Ресурсные ценности управления // Образование и наука. 2013. № 9 (108). С. 43-55. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=20794503>

= Ткачева Т.В., Шипицына К.О. Особенности управления персоналом в учреждениях социальной защиты // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2012. № 28. С. 108-109. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=18018947>

Задание к теме 3.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Изучите следующие статьи. Выделите основные категории, которые используют авторы, объясните их значение.

= Бетурлакин В. Менеджмент в социальной службе: особенности управления профессионализацией // Журнал исследований социальной политики. 2007. Т. 5. № 1. С. 57-73. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=9530003>

= Бакурадзе А.Б. Ресурсные ценности управления // Образование и наука. 2013. № 9 (108). С. 43-55. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=20794503>

= Ткачева Т.В., Шипицына К.О. Особенности управления персоналом в учреждениях социальной защиты // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2012. № 28. С. 108-109. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=18018947>

В) Работа с кейсом «Модель работы Центра семьи и детей «Росток».

Прочитайте описание ситуации. Перескажите текст, ответьте на предложенные вопросы. Сформулируйте несколько дополнительных вопросов для анализа текста.

Описание. В последние годы наблюдается рост числа детей, оставшихся без попечения родителей. Вот основные черты выходцев из таких семей:

- низкая самооценка;
- ориентация на внешнее окружение и его влияние;
- неспособность понимать и выражать свои чувства;
- неспособность просить помощь.

Дети из неблагополучных семей с раннего детства привыкают заботиться о себе сами. Таков закон их семьи – если ты не позаботишься о себе сам, то о тебе никто не вспомнит. Семья перекладывает свои обязанности по воспитанию ребенка на государство, устраняясь от воспитания детей. Одним из важнейших путей помощи таким семьям является создание действенной системы защиты и социальной поддержки семей и детей, которые оказались в сложных социально–психологических ситуациях.

В нашей стране заложены основы социальной работы, направленной на оказание помощи семье и детям в преодолении различных социальных проблем и негативных психологических состояний (страх, стресс, неуверенность, депрессия и др.). В социальной сфере оперативно создаются новые структуры: социально–психологические центры, детские социальные приюты, центры социальных услуг, телефоны доверия, кризисные центры и др.

Одним из таких учреждений стал центр семьи и детей «Росток» Нижегородской области, организованный в 2008 году. «Росток» является муниципальным методологическим ресурсным центром по работе с детьми и семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации. Все сотрудники центра прошли специальное обучение. Основная задача Центра – это поддержка детей, возвращение их в семьи и обеспечение доступа к образованию. Реализация этой задачи производилась с помощью метода сети социальных контактов и практических занятий, на которых были представлены современные подходы социальной работы, реализуемые в местных сообществах. За время своего существования Центр прошел несколько фаз своего развития.

В соответствии с программами обучения были проведены различные семинары. Участники семинаров – социальные работники, психологи, студенты и преподаватели педагогических университетов, сотрудники – инспекторы по делам несовершеннолетних (ИДН) ОВД, специалисты госструктур, юристы.

На второй фазе развития активно укреплялась методическая база, усиливался кадровый состав центра «Росток» и была начата работа по распространению опыта в стране. Разработаны индивидуальные программы работ с детьми и семьями, активно применяется социальная перспектива сети, включая сотрудников других организаций и учреждений на дому. Также работает сеть социальных контактов, повысилась компетентность специалистов по совмещению теории с практикой. В центре «Росток» созданы и работают мобильные группы, оказывающие социальные услуги на дому, по месту жительства.

Целью третьей фазы развития является распространение опыта работы центра «Росток». Для реализации третьей фазы проекта определены основные компоненты деятельности:

- поддержка усилий Минсоцразвития по текущему планированию и реформированию социальной помощи;
- децентрализация социальных услуг с учетом нужд различных социальных групп на местном уровне и сообществах;
- поддержка органов местного самоуправления;
- развитие пилотных центров для детей группы риска и детей с ограниченными возможностями в Нижегородской области;
- продолжение сотрудничества с программой подготовки социальных работников в педагогических университетах;
- распространение информации.

За период, с 2008 по 2011 гг., проведено 52 обучающих семинара–тренинга для социальных работников, психологов, педагогов, членов родительских комитетов, специалистов, работающих в сфере защиты детства.

Внедряя знания, полученные в ходе обучающих семинаров, работники Центра, прежде всего, отработали механизмы взаимодействия с государственными структурами, работающими с семьями и детьми из «группы риска», со школами, общественными организациями, ИДН РОВД, органами МСУ и неправительственными организациями для улучшения положения детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

1. Взаимодействие Центра с органами социальной защиты населения при взаимодействии с районным управлением социальной защиты населения. Специалисты Центра обмениваются информацией о выявленных семьях несовершеннолетних детей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Далее, согласно разработанному плану, выстраивается совместная работа по диагностике и реабилитации детей и семей —группы риска.

С целью повышения эффективности оказания социальной помощи семье и детям, в управлении социальной защиты населения и центре «Росток» проводится обследование жилищно-бытовой обстановки и социального окружения в форме посещения квартир. Преимущество этого метода в том, что при его использовании появляется возможность проведения открытых, доверительных бесед, освобождающих родителей и родственников от страха и неуверенности перед официальными лицами.

После посещения на дому составляется индивидуальная карта семьи. Индивидуальная карта имеет целью получение дополнительных сведений об особенностях и условиях жизни семьи, методах воспитания, характере взаимоотношений родителей с детьми. Она помогает ориентироваться в достоверности полученных ответов. После получения всей информации специалисты центра содействуют в оформлении пенсий и пособий остро нуждающимся семьям в органах социальной защиты.

2. Взаимодействие Центра с органами МСУ. Основная информация о семьях и детях «группы риска», находящихся в социально-опасном положении, поступает в органы местного самоуправления. Центр семьи и детей «Росток» строит свою работу с органами МСУ, принимая

участие в регулярных заседаниях, совещаниях, круглых столах, связанных с улучшением качества работы с населением, в том числе с семьями и детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, проживающими на территории Нижегородской области.

Специалисты центра получают всю необходимую информацию о них. На основе полученной информации составляется индивидуальный план с комплексом мероприятий, направленным на выход из трудной ситуации.

3. Взаимодействие ЦСиД «Росток» с органами образования. Взаимодействие Центра с органами образования строится на реализации права детей на образование. В случае невозможности дальнейшего обучения ребенка в школе специалисты Центра обращаются в отдел поддержки семьи и детей при районной государственной администрации с предложением об изменении формы очного обучения на альтернативную – дистанционную, вечернюю, заочную, надомную. При необходимости рассматривается возможность направления подростка в интернат или колледж для обучения по рабочим специальностям.

При оказании помощи ребенку и его семье специалисты постоянно контактируют с педагогами школ, профессиональных лицеев и интернатов.

Формы взаимодействия включают обращения в районный отдел образования, к директорам школ и их заместителям по учебной и воспитательной работе, совместное проведение «круглых столов», участие и проведение обучающих семинаров для классных руководителей, директоров, родителей по проблемам обучения и воспитания детей из неблагополучных семей как на базе центра, так и непосредственно в образовательных учреждениях. Специалисты Центра привлекают работников образовательных учреждений к реабилитационному процессу, проговаривают основные проблемы конкретной семьи, знакомят с картой социальных связей, а затем приглашают для участия в сетевой встрече, которая направлена на выяснение и уточнение причин возникновения проблем. Далее составляется индивидуальный план, включающий в себя комплекс мероприятий, направленный на вывод семьи из трудной жизненной ситуации. В дальнейшем силами учителей школ и социальных педагогов центра осуществляется профилактическая работа по предупреждению безнадзорности и беспризорности.

4. Взаимодействие Центра с органами здравоохранения. Целью взаимодействия ЦСиД «Росток» с органами здравоохранения является обеспечение ребенка своевременной медицинской помощью. Работа центра строится в форме прямого контакта с главным и участковыми врачами, медицинскими сестрами, обслуживающим персоналом по решению оперативных вопросов. Данная форма работы значительно облегчает работу с семьями, имеющими детей от 3 до 7 лет, так как центр семейной медицины располагает полной информацией о них. Совместно с органами здравоохранения прорабатываются вопросы оформления медицинских документов, получения полиса медицинского страхования, вопросы госпитализации и оказания необходимой медицинской помощи.

5. Взаимодействие ЦСиД «Росток» с органами внутренних дел. Органы внутренних дел также являются звеном взаимодействия учреждений и служб системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних. Инспекторы по делам несовершеннолетних (ИДН) совместно со специалистами центра проводят профилактические мероприятия, бесе-

ды, участвуют в процессе обследования жилищно-бытовых условий и разработке индивидуального комплексного плана мероприятий, направленных на выход из кризисной ситуации, а также предоставляют имеющуюся в их распоряжении информацию для составления банка данных семей и детей, относящихся к группе риска. Данные по несовершеннолетнему и его семье находятся в банке данных до полной стабилизации ситуации.

Центр разрабатывает с ИДН РОВД мероприятия, предусматривающие проведение совместных рейдов по выявлению несовершеннолетних, нуждающихся в социальной защите, семей — группы риска, не обеспечивающих должного развития и воспитания детей. Также проводятся плановые посещения таких семей, обследования социальной обстановки семьи в случае, если у специалистов центра есть достоверные сведения о том, что члены семьи злоупотребляют спиртными напитками. Специалистами Центра и сотрудниками органов внутренних дел предусмотрен порядок взаимодействия при выявлении фактов насилия и жестокого обращения с детьми.

Совместно с органами внутренних дел при необходимости осуществляются ходатайства в прокуратуру, судебные органы. Прокуратура в структуре правоохранительных органов выступает основным защитником прав и законных интересов ребенка.

6. Взаимодействие Центра с местной администрацией и отделом поддержки семьи и детей.

Местная администрация и отдел поддержки семьи и детей является звеном взаимодействия учреждений и служб системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних. Совместные усилия ставят своей целью обеспечение должного взаимодействия социальной службы с подразделениями районных управлений, районным отделом внутренних дел, направленного на реализацию Семейного Кодекса, Конвенции о правах ребенка и других правовых актов РФ.

На основании обработанной информации специалисты центра «Росток» совместно со специалистами отдела поддержки семей и детей, РОВД, органов социальной защиты, районным отделом образования, органами местного самоуправления, центром семейной медицины, составляют банк данных по детям и семьям, находящимся в социально-опасном положении, проводят анализ полученных данных.

Вопросы и задания:

1. Какие социальные функции государства выполняет Центр «Росток»?
2. Что позволило Центру успешно осуществлять свою миссию?
3. Какова роль органов социальной защиты в решении социальных проблем, которыми занимается Центр?
4. Какова роль органов МСУ в решении социальных проблем Центра?
5. Какие принципы добросовестного управления и в какой степени реализованы в деятельности Центра?
6. Укажите, какой опыт могут извлечь местные органы власти из опыта работы Центра?
7. Что должны сделать органы власти для распространения опыта Центра?

Г) Разработка инструментария социологического исследования.

На основе знаний современных методов социологических исследований разработайте инструментарий для изучения темы «Компетентность субъектов социального управления как фактор качества социальных услуг». При формулировке вопросов для проведения интервью учитывайте разнообразные характеристики руководителя социального учреждения (как личностные, так и профессиональные). Оцените возможные изменения в поведении членов трудового коллектива и результатов их деятельности в зависимости от уровня компетентности менеджера.

Пример опросного листа:

Тема исследования «Компетентность субъектов социального управления как фактор качества социальных услуг»

Раздел	Вопросы	Примечания
Общие сведения	1. Пол (муж., жен.). 2. Опыт работы в социальной сфере, в данном учреждении, в данной должности. 3. Базовое образование (общее среднее, среднее специальное, высшее профильное, высшее непрофильное). 4. Определите основные цели деятельности вашей организации.	

Компетентность	<ul style="list-style-type: none"> • Какие из перечисленных характеристик руководителя социального учреждения Вы считаете наиболее важными в профессиональном аспекте: исполнительность, необходимые знания, коммуникативность, предприимчивость, необходимые умения и навыки? • Какие из перечисленных характеристик руководителя социального учреждения Вы считаете наиболее важными в личностном аспекте: готовность к труду, творческий подход, оптимизм, общительность, доброжелательность, независимость мышления? • Используете ли Вы в работе по подбору, расстановке, оценке кадров какие-либо справочники или нормативные документы? Если «да», то какие именно? Как часто? • Обучались ли Вы на курсах повышения квалификации по профилю данной работы. • Какие источники информации вы используете для повышения собственной квалификации (профессиональные журналы, конференции, доклады, беседы с сотрудниками и коллегами, обмен опытом с другими учреждениями). Примеры. Как часто? • С какой целью вы это делаете? Можете ли вы полученные знания применять в вашей повседневной работе? • Какой проблемы касалось ваше последнее повышение квалификации? • Есть ли еще проблемы в вашей работе, которые вы считаете необходимо охватить? Когда вы планируете это сделать? • Какие личностные качества, знания и умения необходимы сотрудникам для работы в вашем учреждении? • Какой смысл Вы вкладываете в понятие “профессионализм”? • Определите понятие “эффективность деятельности социальной службы”. • Назовите основные, на Ваш взгляд, причины, препятствующие более эффективному функционированию Вашей организации? • Как часто проводится аттестация в Вашем учреждении? По каким критериям происходит оценка работников управленского звена? • Используется ли для этого нормативные документы, инструкции, стандарты? Какие? • Какое значение Вы придаетёте проведению аттестации именно руководящих работников? 	
----------------	---	--

Задания к теме 4.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Разделившись на группы по три-четыре человека, придумайте для «вашей» конкретную социальной службы» неблагоприятную управленческую ситуацию. Предварительно опишите цель деятельности, организационное окружение, особенности культуры организации, морально-психологический климат и некоторые результаты работы. Грамотно и чётко сформулируйте вопросы для определения организационных и управленческих проблем. Выработайте "собственные предложения" по разрешению сложившейся ситуации.

В) Проанализируйте научные статьи (перечень литературы см. в п.7) по теме "Критерии оценки деятельности учреждений социального обслуживания". На основе знаний по данной теме и материалов научных статей, составьте перечень показателей (количественных и качественных) деятельности специалистов по социальной работе, применяемых в практике управления социальными учреждениями.

Г) Работа с кейсом «Оценка эффективности деятельности социального учреждения»

Прочитайте описание ситуации. Перескажите текст, ответьте на предложенные вопросы. Сформулируйте несколько дополнительных вопросов для анализа текста.

Описание. На протяжении последних трех месяцев в Администрацию района Х города Н и другие инстанции, периодически поступали жалобы по поводу некачественного оказания услуг социально-бытового обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, частично или полностью утративших трудоспособность, навыки к самообслуживанию и нуждающихся в постоянном или временном обслуживании. В этой связи по решению исполнительного органа была создана специальная комиссия с целью осуществления анализа и оценки деятельности данного учреждения, при этом проверка предусматривалась локальная (по оценке эффективности работы отдела социально-бытового обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов...). Проверка была неожиданной и стала неприятным сюрпризом, как для руководства, так и для сотрудников, им пришлось в сжатые сроки приводить все свои дела в порядок. Людям никогда не нравится, когда кто-то оценивает эффективность их деятельности. Коллектив данного отдела, состоящий из 6 специалистов, находящихся непосредственно в учреждении, и социальные работники, осуществляющие обслуживание на дому, предполагали, что результатом проверки может быть заключение о сокращении, увольнении, расформировании штата сотрудников, вынесении предупреждений и выговоров. Однако, все могло быть и наоборот (но обычно от проверок ждут худшего). В ходе проверки комиссия изучала документацию, проводила опрос сотрудников и самих клиентов (потребителей услуг). При вынесении заключения о качестве работы отдела использовались такие критерии как количество оказанных социальных услуг, число обслуживаемых клиентов (их уменьшение, увеличение), оценка работы отдела (деятельности социальных работников) клиентами, степень их удовлетворенности, наличие/отсутствие жалоб, оценка работы отдела самими сотрудниками, оценка трудностей, с которыми сталкивались социальные работники при выполнении работы

Вопросы:

1. Какие положительные и отрицательные стороны оценки деятельности работы сотрудников учреждения вы можете указать?
2. Каковы действия руководства при получении информации о предстоящей проверке?
3. Какие методы оценки эффективности деятельности учреждения вы знаете? Какие из них были использованы при проверке деятельности отдела?
4. Какие два вида критериев оценки эффективности работы учреждения вы можете назвать? Какие критерии оценки эффективности работы отдела социально-бытового обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов были использованы в данной ситуации?

Задания к теме 5.

А) Подготовка и проведение дискуссии на тему: «Факторы повышения эффективности управления персоналом социальных служб».

В группах по три человека рассмотрите последовательно каждую составляющую кадровой работы. Определите степень влияния различных факторов организационного окружения на качество и эффективность работы сотрудников социального учреждения. Выработайте способы повышения эффективности управления персоналом социальных служб. Результаты своей работы вынесите на дискуссию на практическом занятии.

Б) Разработка кейса «Отбор персонала в организацию».

На основе знаний нормативных документов (в частности, положений Национального стандарта РФ «Социальное обслуживание. Требования к персоналу учреждений социального обслуживания» ГОСТ Р 52883—2007. Москва, Стандартинформ, 2008) разработайте кейс для оценки профессиональной компетентности кандидата на вакантную должность специалиста по социальной работе.

Применяя метод case-интервью, обратите внимание на содержание и формулировку вопросов, ответы на которые помогут сделать правильный выбор.

Пример:

Из органов опеки и попечительства в учреждение приходит письмо, в котором изложена просьба проверить семью Ивановых. Из письма Вы узнаете, что в органы опеки и попечительства поступил сигнал, о том, что в данной семье мать имеет алкогольную зависимость, воспитанием своего сына не занимается и он находится на попечении у бабушки, у которой и проживает. Мать с отцом ребенка не живет. Вы выходите в семью, но общаться с Вами отказываются, в дом не пускают, а потом и вовсе закрывают дверь. При этом весь «разговор» происходит на повышенных тонах, в агрессивной форме со стороны клиента, на контакт и сотрудничество он явно не идет. Но при этом собрать информацию о семье вам необходимо.

Вопросы:

1. В течении какого времени вам необходимо ответить на письмо?
2. В каком составе нужно осуществлять выход в семью?
3. Как Вы будете разговаривать с агрессивно настроенным клиентом, который не желает выходить на контакт?
4. Как налаживать контакт с недобровольным клиентом?
5. Какую именно информацию Вам необходимо собрать?

6. Какие действия Вы предпримите еще для сбора необходимой информации?
7. Что необходимо сделать после посещения семьи?
8. Должны вы ставить данную семью на учет и продолжать с ней работать, если она откажется с вами сотрудничать?
9. Кратко опишите основные этапы работы с семьей от начала процесса до завершения.

В) Написание реферата на темы, предложенные преподавателем. Реферат должен обязательно включать анализ научных источников по теме. Объем работы – 4-6 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) реферата (по выбору обучающегося):

- Синдром эмоционального выгорания как вид профессиональной деформации специалистов «помогающих профессий»
- Управление персоналом в советское время и на современном этапе.
- Профориентация. Правильность и мотивы выбора профессии.

Задания к теме 6.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) На основе знаний современных методов социологических исследований разработайте инструментарий для изучения темы «Совершенствование управления трудом в системе социальной работы». При формулировке вопросов учитывайте разнообразные факторы внешней и внутренней среды социального учреждения. Оцените возможные изменения в поведении членов трудового коллектива и результатов их деятельности.

В) Формулирование контрольных вопросов по проблеме «Управление качеством труда социальных служб и структур, относящихся к системе социальной защиты населения».

На основе знаний и имеющихся представлений о содержании и условиях труда персонала социальных учреждений, сформулировать 10 вопросов, в ответах на которые будут раскрываться возможности повышения качества социальных услуг в современных российских условиях. Важно, чтобы эти вопросы максимально охватывали все аспекты руководства социальных служб и структур, относящихся к системе социальной защиты населения.

Г) Разработка инструментария социологического исследования.

На основе знаний современных методов социологических исследований разработайте инструментарий для изучения темы «Факторы качества и эффективности управленческих решений». При формулировке вопросов учитывайте разнообразные факторы внешней и внутренней среды социального учреждения. Оцените возможные изменения в поведении членов трудового коллектива и результатов их деятельности.

Задания к теме 7.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Разработать социологический инструментарий (анкету) для изучения потребностей работников в организации на базе теорий А. Маслоу, Ф.Герцберга, Д. МакКлеланда. В анкете должно быть не менее 8-10 вопросов (открытых и закрытых), паспортчика, инструкция.

Апробация инструментария происходит через перекрёстный опрос студентов. Имеющиеся недочёты в формулировках вопросов выносятся на обсуждение у группы.

В) Составление глоссария по теме.

Изучите тему «Качество трудовой жизни персонала социальной службы» и составьте глоссарий, используя основные термины и понятия. Объём 20-25 слов. Возможное продолжение задания в составлении кроссворда по предложенной теме с использованием ранее изученных терминов.

Г) Заполните таблицу. Определите соответствующие каждой группе мотивов стимулирующие меры

Мотивы	Стимулы
<i>например, мотивы по удовлетворению потребностей в жизненно насущных материальных и духовных благах:</i> Производительность Качество работы Рост квалификации и мастерства Повышение ответственности Работа на одном предприятии	Увеличение оплаты труда Доплаты и надбавки к заработной плате Предоставление материальной помощи Единовременная выплата Разработка схемы начисления премий Предоставление социального пакета Схема участия в прибылях предприятия
<i>Мотивы жизненного самоопределения (личностные):</i> Призвание Самовыражение Любознательность Творчество Изобретательство Рационализаторство Занятие наукой	
<i>Мотивы социального взаимодействия:</i> Общение Сопричастность Солидарность Поддержка Дружба Взаимовыручка Безопасность	
<i>Мотивы статусного самоутверждения:</i> Достижение цели Престиж Развитие карьеры Высокий статус Власть Успех Самоутверждение	

Мотивы оптимизации жизненного цикла: Социальная мобильность Профессиональная мобильность Возрастная релаксация Преодоление статусного и психологического дискомфорта	
--	--

Задания к теме 8.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Сформулируйте несколько (не менее 5-ти) актуальных тем исследования, затрагивающие психологические аспекты профессиональной деятельности персонала социальных учреждений. Используя рекомендуемый перечень научных журналов (см. п.7), сделайте письменный обзор материалов социологических исследований на сформулированные ранее темы.

В) Написание эссе на темы, предложенные преподавателем. Эссе должно обязательно включать анализ научных источников по теме. Объем работы – 6-8 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) эссе (по выбору обучающегося):

- Комплекс профессионально значимых дисциплин в области подготовки социальных работников.
- Профессиональный портрет современного социального работника;
- Система ценностей специалиста и её влияние на его профессиональное становление.
- Профессиональное призвание социального работника.
- Профессиональные риски в социальной работе.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 6.2.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий

1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	Не зачтено		зачтено				

<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько незначительных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	Превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно»
	Отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	Очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	Хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»

	Удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	Неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	Плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

6.2.1 Контрольные вопросы

Вопросы	Код формируемой компетенции
<p><u>Тема 1. Администрирование в социальных службах. Принципы и структура управления в системе социальной работы.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Предпосылки и история возникновения управления учреждениями социальной работы. • Бюрократическая природа организации деятельности социальных учреждений. • Методологические аспекты теории и практики социальной работы в области администрирования. • Структурные элементы социальной работы и виды социального управления. • Субъекты социального управления. • Принципы организации деятельности учреждений социальной работы. 	УК-2, ОПК-3
<p><u>Тема 2. Особенности управления организациями и учреждениями социальной работы.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Функции и методы управления. • Методика и инструментарий разрешения сложных управленческих ситуаций. • Управление как средство выживания социальных организаций, особенности управления в учреждениях социальной помощи и социальной защиты населения. • Основные функции и методы управления. Общие и конкретные функции управления. • Содержание управленческого цикла. • Система методов управления: административные, экономические, социально-психологические. • Применение разных способов воздействия в практике управления социальными учреждениями. Важность ситуационного подхода в социальном управлении. • Условия определения конкретных функций в сфере социальной работы. • Виды и содержание конкретных функций. 	УК-2, ОПК-3
<p><u>Тема 3. Руководитель социальной службы: личные и профессиональные качества.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Профессиональные и организаторские качества руководителя социальной службы. • Требования к личностным качествам руководителя социальной службы. • Повышение профессионально-личностной квалификации руководителей социальных служб: цели, способы, результаты. • Гендерный аспект управления социальными службами. 	УК-2, ОПК-3

<p><u>Тема 4. Эффективность управления социальными службами</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Методы оценки эффективности. • Категории «качество» и «эффективность» в социальной работе. • Законодательная база в оценке результативности социальных услуг. • Формальный подход оценивания: причины и последствия. • Оценочные методы определения эффективности деятельности социальных организаций и служб. • Социологические методы оценки деятельности центров социальной помощи: критерии оценки эффективности. • Проблема стандартизации в сфере социального обслуживания. • Влияние информации на эффективность управления социальными службами. • Понятие «управленческая информация» и ее виды. • Этапы движения информации, коммуникационные каналы в организации. • Внешние и внутренние источники информации в социальной службе. • Ресурсный информационно-аналитический центр поддержки профессиональной деятельности социальных работников. 	УК-2, ОПК-3
<p><u>Тема 5. Система управления персоналом в системе социальной работы</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Исторические этапы становления функции управления персоналом. • Управление персоналом в советское время и на современном этапе. • Функции отдела кадров. • Подсистемы работы с кадрами: кадровая политика, подбор персонала, оценка персонала, расстановка персонала, обучение персонала. • Профориентация. Правильность и мотивы выбора профессии. • Влияние личностных способностей на профессиональное становление специалиста. • Отбор персонала в организацию социальной службы. • Профессиональное развитие персонала, переподготовка и повышение квалификации. • Методы оценивания персонала. Аттестация кадров социальных служб. • Синдром эмоционального выгорания как вид профессиональной деформации специалистов «помогающих профессий» • Факторы эффективности управления персоналом социальных служб. 	УК-2, ОПК-3
<p><u>Тема 6. Организация труда в социальных учреждениях. Права социальных работников.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Государственная система социальной защиты. • Концепция социальной защиты населения. Современная социально-экономическая ситуация. • Управление качеством труда социальных служб и структур, относящихся к системе социальной защиты населения. • Социальная политика и система административно-правового контроля за деятельностью социальных служб. • Совершенствование управления трудом в системе социальной работы. • Понятие «современный социальный работник». • Документы, регламентирующие деятельность учреждений социального обслуживания населения. • Правовое положение и правоспособность бюджетных учреждений. 	УК-2, ОПК-3
<p><u>Тема 7. Мотивация труда персонала социальных учреждений.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Мотивирование труда в социальной работе. • Системы оценки и оплаты труда руководителей, специалистов по социальной работе. • Персонал государственных бюджетных организаций: характеристика, оценка потенциала и мотивации к профессиональной деятельности. • Формирование системы мотивационно-стимулирующих средств/условий (моральных, материальных, социальных и др.). • Основные составляющие системы: цели, задачи, технологический процесс, диагностика, мониторинг, внедрение. • Применение социально-психологических концепций и знаний к анализу мотивации. • Качество трудовой жизни персонала социальной службы. Показатели качества трудовой жизни. 	УК-2, ОПК-3

<p><u>Тема 8. Профессиограмма и профессиональная компетентность специалиста социальной работы.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Компетентность кадров в социальной работе, формирование профессионализма в социальной работе. • Понятие «профессиональная социализация» в учреждениях социальной работы. • Пути повышения профессиональной компетентности специалистов социальной работы. • Личностные качества социального работника. • Система ценностей специалиста и её влияние на его профессиональное становление. • Социальное взаимодействие специалиста по социальной работе и клиента, административные особенности этого взаимодействия; профессиональные риски в социальной работе. • Профессиональные и духовно-нравственные качества социального работника. • Трудовой коллектив социальной службы и его характеристики. • Формирование профессионально значимых качеств в процессе взаимодействия и совместной трудовой деятельности. • Факторы эффективности групповой работы в социальных учреждениях 	<p>УК-2, ОПК-3</p>
--	--------------------

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература

1. Емельянов, С.М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / С.М. Емельянов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 261 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-02855-3. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/B1CB145A-F72D-4DE3-9156-4CD199E9951A>
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: учеб. для вузов. – М.: Юнити-Дана, 2004. – 591 с.
3. Войтенко А.И., Комаров Е.И. Организация, управление и администрирование в социальной работе. Учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Социальная работа" / А. И. Войтенко, Е. И. Комаров. Москва, 2010. Сер. Высшее образование. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=19911264>
4. Галаганов, В.П. Организация работы органов социального обеспечения в Российской Федерации. [Электронный ресурс] — М.: КноРус, 2014. — 152 с. Доступ через: <https://e.lanbook.com>
5. Зайцев Д.В. Организация, управление и администрирование в социальной работе. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальности "Социальная работа" / Д. В. Зайцев. Москва, 2010. (2-е изд., перераб. и доп.) Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=19669777>
6. Менеджмент: Учеб. пособие для высших учебных заведений п/р В.В. Лукашевича, Н.И. Астаховой - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 256 с. – Доступ через: <http://znanium.com>
7. Методы социологического исследования: Учебник / В.И. Добренъков, А.И. Кравченко; МГУ им. М.В. Ломоносова (МГУ). - М.: ИНФРА-М, 2009. - 768 с. – Доступ через: <http://znanium.com>
8. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 384 с. Доступ через: <http://znanium.com>
9. Организация, управление и администрирование в социальной работе. Учебник для бакалавров: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 040400 "Социальная работа" / [Авт. колл.: Анисимова С. А. и

- др.] ; под ред. Е. И. Холостовой, Е. И. Комарова, О. Г. Прохоровой. Москва, 2012. Сер. Бакалавр. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=19673824>
10. Ричи, Ш. Управление мотивацией [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. [Е. Э. Лалаян]; под ред. Е. А. Климова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 399 с. Доступ через: <http://znanium.com>
 11. Романычев, И.С. Социальная квалиметрия: оценка качества и стандартизация социальных услуг: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс] / И.С. Романычев, Н.Н. Стрельникова, Л.В. Топчий. — М.: Дашков и К, 2016. — 184 с. Доступ через: <https://e.lanbook.com>
 12. Самоменеджмент: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Парахиной, В.И. Перова. - М.: Издательство Московского университета, 2012. - 368 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>
 13. Трапезникова, И.С. Правовое обеспечение социальной работы. [Электронный ресурс] — Кемерово : КемГУ, 2012. — 112 с. Доступ через: <https://e.lanbook.com>
 14. Черепанова Л.Б. Организация, управление и администрирование в социальной работе. Учебное пособие / Л. Б. Черепанова; Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Челябинский гос. ун-т". Челябинск, 2010. Сер. Классическое университетское образование. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=19670571>
 15. Шмелева, Н. Б. Введение в профессию "Социальная работа" [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / Н. Б. Шмелева. - М.: Дашков и К, 2013 - 224 с. - ISBN 978-5-394-01246-4 (znanium.com)
 16. Управленческие решения: Учебное пособие / Е.И. Бражко, Г.В. Серебрякова, Э.А. Смирнов. - 2-е изд. - М.: РИОР, 2008. - 126 с.: Доступ через: <http://znanium.com>
 17. Юкаева, В. С. Принятие управленческих решений. Учебник / В. С. Юкаева, Е. В. Зубарева, В. В. Чувилова. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. - 324 с. Доступ через: <http://znanium.com>

Б) Дополнительная литература:

1. Антонова Н.В. Психология управления: учеб. пособие / Н. В. Антонова ; Гос. ун-т - Высшая школа экономики. - М.: Изд. дом Гос. ун-та - Высшей школы экономики, 2010. - 269 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>
2. Атабиева З.А., Виндижева А.О., Жугова О.А. Инновационные подходы к оценке качества социального обслуживания пожилых людей в регионе // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-1. С. 1497. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=25325243>
3. Власюк Г.В. Ресурсы социальной организации: Научное издание/ Г.В. Власюк - М.: Издательство АСВ, 2010. - 352 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>
4. Волков, Ю. Е. Управление как вид социальной деятельности [Электронный ресурс] / Ю. Е. Волков // Социология управления: Учебник. - М.: Изд-во РАГС, 2006. - С. 83. – Доступ через: <http://znanium.com>
5. Даниляк В.И. Человеческий фактор в управлении качеством: инновационный подход к управлению эргономичностью: учеб. пособие / В.И. Даниляк. - М.: Логос, 2011. - 336 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>

6. Доминяк В.И. Возможность реализации мотивов как предпосылка организационной лояльности (Научно-технические Ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Гуманитарные и общественные науки. СПб, 2011, Том: 2, № 124. С. 105-108. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=16896414>).
7. Малофеев, И.В. Социальные услуги в системе социального обслуживания населения. [Электронный ресурс] — М.: Дашков и К, 2014. — 176 с. Доступ через: <https://e.lanbook.com>
8. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. - М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2007. - 624 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>
9. Пугачев В.П. Руководство персоналом: Учебник / В. П. Пугачев. - М.: Аспект Пресс, 2008.- 416 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>
10. Романов П.В., Ярская-смирнова Е.Р. Социальная работа в современной России: анализ статуса профессиональной группы // Социологические исследования. 2014. № 10 (366). С. 60-69. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=22263682>
11. Романычев И.С. Механизмы и критерии оценки эффективности деятельности учреждений социального обслуживания // Приволжский научный вестник. 2012. № 3 (7). С. 64-71. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=19428963>
12. Романычев И.С. Эффективность деятельности учреждения социального обслуживания: между экономическими и социальными критериями / Новый университет. Серия: Актуальные проблемы гуманитарных и общественных наук. 2013. № 11-12 (32-33). С. 96-107. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=21160670>
13. Саралиева, З.Х. Система социальной работы: Монография. – Н.Новгород: Изд-во НИ-СОЦ, 2008. – 315 с.
14. Стрельникова Н.Н. Оценка работы персонала организаций социального обслуживания в условиях «эффективного контракта» // Отечественный журнал социальной работы. 2015. № 1. С. 60-65. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=23590042>
15. Трапезникова И.С. Администрирование в социальной работе. М.-Берлин, 2016. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=25689965>
16. Трапезникова И.С. Методика выявления эффективности деятельности муниципального учреждения социального обслуживания и критерии ее оценки // Фундаментальные исследования. 2015. № 11-4. С. 824-827. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=25098391>
17. Холостова Е.И., Комаров Е.И. и др. Менеджмент в социальной работе. Учебник / Москва, 2016. Сер. 68 Профессиональное образование (2-е изд.). Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=27908233>
18. Холостова, Е.И. Система социального обслуживания населения: исторический экскурс и современный взгляд: монография. [Электронный ресурс] / Е.И. Холостова, И.В. Малофеев. — М.: Дашков и К, 2016. — 368 с. Доступ через: <https://e.lanbook.com>
19. Холостова, Е.И. Правовое обеспечение социальной работы: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс] / Е.И. Холостова, О.Г. Прохорова. — М.: Дашков и К, 2014. — 256 с. Доступ через: <https://e.lanbook.com>
20. Энциклопедия инновационных практик социально ориентированных некоммерческих организаций / Под ред. проф. Е. И. Холостовой и проф. Г. И. Климантовой. —М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. — 848 с. Доступ через [http://soc-education.ru/institute/libraries/Elektronnaya Biblioteka/EnciklSocPraktik/ENC%20innov-PraktikNeKomOrg-2017.pdf](http://soc-education.ru/institute/libraries/Elektronnaya_Biblioteka/EnciklSocPraktik/ENC%20innov-PraktikNeKomOrg-2017.pdf) (свободный) (Официальный сайт Института дополнитель-

ного профессионального образования работников социальной сферы Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы).

21. Ярская-Смирнова Е.Р., Романов П.В. Новая идеология и практика социальных услуг: оценка эффективности в контексте либерализации социальной политики// Журнал исследований социальной политики. 2005. Т. 3. № 4. С. 497-522. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=9536038>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- <http://fom.ru/>;
- <http://jour.isras.ru/index.php/socjour>;
- <http://soc.lib.ru/su/>
- <http://socioline.ru/taxonomy/vocabulary/6>
- <http://sovman.ru/>
- <http://wciom.ru/>.
- <http://womaninrussiansociety.ru/>;
- <http://www.humanities.edu.ru/> - Портал «Гуманитарное образование»
- <http://www.isras.ru/socis.html>;
- <http://www.levada.ru/>;
- <http://www.mevriz.ru/>
- <http://www.socpolitika.ru> Информационно-аналитический портал
- <http://www.soc-work.ru/> Социальная работа. Социальным работникам о социальной работе.
- <http://www.top-personal.ru/>
- <http://www.vestnykeps.ru/>
- научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
- научная электронная библиотека <http://znanium.com/>
- научная электронная библиотека <https://e.lanbook.com>
- официальный сайт Министерства социальной политики Нижегородской области: <http://www.minsocium.ru/>;
- официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ: <http://www.rosmintrud.ru/>;
- официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: <http://www.gks.ru/>;
- правовая система «Консультант плюс»: <http://www.consultant.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционных типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение

Для работы с текстами, презентациями, сайтами – средства Microsoft Office, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint. (Дог.№ _____)

Сеть КонсультантПлюс. Договор о сотрудничестве ОАО «Агентство правовой информации» с Фундаментальной библиотекой Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского от 22.04.2015 г.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО ННГУ с учетом рекомендаций и ОПОП ВО направление подготовки 39.03.02 «Социальная работа»

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 9.11.2021, протокол № 2.

Автор(ы) доцент кафедры общей социологии и социальной работы ФСН А.В.Рушева

Рецензент

Заведующий кафедрой общей социологии и социальной работы ФСН Судьин С.А.