

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 Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление и экономика социальной сферы

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.02 - Менеджмент

Направленность образовательной программы

Организация и управление здравоохранением

Форма обучения

заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.04 Управление и экономика социальной сферы относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

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	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1: Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения УК-2.2: Способен планировать последовательность шагов для реализации проекта, организует и координирует работу участников проекта, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами, контролирует этапы выполнения и представляет результаты проекта	УК-2.1: Знать основные концепции управления, особенности управления проектами в социальной сфере УК-2.2: Уметь планировать реализацию проектов в социальной сфере Владеть способами планирования и контроля за реализацией проектов в социальной сфере	Эссе	Экзамен: Контрольные вопросы
ПК-4: Способен выбирать и использовать современные методы управления бизнес-процессами для обеспечения устойчивого развития предприятий и организаций	ПК-4.1: Осуществляет выбор методов управления бизнес-процессами для обеспечения устойчивого развития предприятий и организаций ПК-4.2: Применяет выбранные методы управления для целей обеспечения устойчивого развития предприятий и организаций	ПК-4.1: Знать определение и основные черты организации, значение миссии и целей, виды и типы организаций, их классификацию, виды структур управления, теорию и практику менеджмента, сущность и структуру организационной культуры, способы формирования организационной культуры и теории мотивации.	Задания	Экзамен: Контрольные вопросы

		<p>Уметь формулировать миссию и цели, определять элемент и тип организационной культуры, проектировать организационную структуру предприятия</p> <p>Владеть методами управления бизнес- процессами для обеспечения устойчиво-го развития предприятий и организаций</p> <p>ПК-4.2:</p> <p>Знать методы управления бизнес- процессами для обеспечения устойчивого развития предприятий и организаций</p> <p>Уметь использовать методы управления бизнес- процессами для обеспечения устойчивого развития предприятий и организаций</p> <p>Владеть методами управления бизнес- процессами для обеспечения устойчивого развития предприятий и организаций</p>		
<p>ПК-6: Способен анализировать экономические показатели эффективности деятельности предприятий и организаций, определять направления ее дальнейшего развития</p>	<p>ПК-6.1: Анализирует экономические показатели эффективности деятельности предприятий и организаций</p> <p>ПК-6.2: Определяет направления дальнейшего развития деятельности предприятий и организаций</p>	<p>ПК-6.1:</p> <p>Знать экономические показатели эффективности деятельности предприятий и организаций</p> <p>Уметь использовать, анализировать экономические показатели эффективности деятельности предприятий и организаций</p> <p>Владеть способами анализа экономических показателей эффективности деятельности предприятий и организаций</p> <p>ПК-6.2:</p> <p>Знать организационную структуру предприятия, организационную структуру.</p> <p>Уметь использовать методы мотивации; методы</p>	Задания	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		управления конфликтами в организации в целях дальнейшего эффективного развития деятельности организаций Владеть методами мотивации; методами управления конфликтами в организации в целях дальнейшего эффективно-го развития деятельности организаций		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	6
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	10
- КСР	2
самостоятельная работа	81
Промежуточная аттестация	9 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о
Тема 1 Администрирование в социальных службах. Принципы и структура управления в системе социальной сферы	12	1	1	2	10
Тема 2 Особенности управления организациями и учреждениями социальной сферы.	12	1	1	2	10
Тема 3. Руководитель социальной службы: личные и профессиональные	12	1	1	2	10

качества.					
Тема 4. Эффективность управления организация-ми и учреждениями соци-альной сферы	12		2	2	10
Тема 5. Система управления персоналом в системе социальной сферы	12	1	1	2	10
Тема 6. Организация труда в социальных учреждениях. Права сотрудников	12	1	1	2	10
Тема 7. Мотивация труда персонала социальных учреждений	12	1	1	2	10
Тема 8. Профессиограмма и профессиональная компетентность специалиста социальной сферы	13		2	2	11
Аттестация	9				
КСР	2			2	
Итого	108	6	10	18	81

Содержание разделов и тем дисциплины

1.Администрирование в социальных службах. Принципы и структура управления в системе социальной сферы

В рамках темы рассматривается понятие администрирования в социальных службах, объект и предмет управления, методы управления. Анализируются принципы и эффективная структура управления в системе социальной сферы.

2.Особенности управления организациями и учреждениями социальной сферы

Рассматриваются особенности управления организациями и учреждениями социальной сферы, через принцип человекоориентированного управления.

3.Руководитель социальной службы: личные и профессиональные качества

Анализируется профессиональный портрет руководителя социальной службы, его отличительные черты, личные и профессиональные качества.

4.Эффективность управления организациями и учреждениями социальной сферы

Рассматривается понятие эффективности управления организациями и учреждениями социальной сферы. Изучаются особенности измерения эффективности, ее показатели. Выделяются наиболее прогрессивные методы и подходы повышения результативности и эффективности управления в социальной сфере.

5.Система управления персоналом в системе социальной сферы

В рамках темы изучаются основные компоненты системы, методы и функции управления персоналом социальной сферы.

6.Организация труда в социальных учреждениях. Права сотрудников

Изучается понятие, содержание, принципы, уровни организации труда в социальных учреждениях. Анализируется действующее законодательство, касающееся защиты прав сотрудников социальной сферы.

7.Мотивация труда персонала социальных учреждений

Рассматривается: понятие термина «мотивация», теории и подходы к мотивации труда персонала применительно к социальным учреждениям, диагностика мотивации персонала. В рамках темы разрабатываются рекомендации по формированию мотивации сотрудников социальных учреждений.

8.Профессиограмма и профессиональная компетентность специалиста социальной сферы

Рассматриваются теоретические аспекты профессиограммы специалиста по социальной работе. Изучаются особенности формирования ключевых профессиональных компетенций, личных качеств специалиста социальной сферы.

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: заочная форма обучения - 2 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Нет

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции УК-2:

- Усложняющийся характер социального управления.
- Концепции научного управления. Гуманистическое направление менеджмента.
- Анализ применения принципов научного управления в современной практике менеджмента.
- Особенности социального управления.
- Понятие «менеджмент в социальной работе», особенности управления учреждениями социальной сферы в условиях рынка.
- Финансовая политика государства в социальной сфере.
- Цели, содержание, методы менеджмента в социальной работе.
- Ключевые проблемы управления в системе социальной работы.
- Конкуренция как движущая сила развития, повышения качества и эффективности социального обслуживания населения.

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно»

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

Составление таблицы ключевых положений концепций социального управления (Э.Мэйо, Д.МакГрегор, М.Фоллет, и др.)

Автор концепции (возможна краткая биографическая справка)	Основные идеи и положения концепции
Например, Д.МакГрегор	<ol style="list-style-type: none">1. представил два основных подхода к организации управления «Х» и «Y».2. выявил, что существуют определенные параметры, определяющие действия исполнителя, раскрыл суть каждого из них. Взяв их под свой контроль, управляющий сможет контролировать и действия своих подчиненных.3. показал, как организация, руководство и планирование деятельности могут создать более разнообразные и мотивированные задания с целью повышения автономности работника и его возможной креативности.
...	...

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-6:

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

Б) Работа с кейсом

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 с учётом системного подхода к управлению.

В) Создание карты организационного окружения.

Составьте карту организационного окружения конкретного социального учреждения с определением факторов внешней и внутренней среды. Опишите возможные изменения данных факторов и их последствия для работы выбранного вами социального учреждения.

Основные проблемы, которые были выявлены в процессе анализа организационного окружения, вынесите на групповую дискуссию. Объясните необходимость применения системного подхода.

Г) Проанализируйте научные статьи (перечень литературы см. в п.7) по теме "Разработка системы показателей деятельности учреждений социального обслуживания". На основе знаний современной квалиметрии и стандартизации социальных услуг, материалов научных статей по данной теме, составьте перечень показателей (количественных и качественных) деятельности специалистов по социальной работе, применяемых в практике управления социальными учреждениями.

Задание 5.

А) Подготовка и проведение дискуссии на тему: «Принципы и способы разработки управленческих решений в учреждениях социальной сферы».

В группах по три человека рассмотрите основные подходы к разработке и принятию управленческих решений с учётом особенностей профессиональной социальной работы. Определите степень влияния различных факторов организационного окружения на качество управленческих решений. Выработайте способы повышения эффективности управления в данной сфере на основе знаний среды принятия решений. Результаты своей работы вынесите на дискуссию на практическом занятии.

Б) 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.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно»

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				

ения компет							
<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 несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	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 и 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 базовых навыков. 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 оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «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».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-2

Понятие менеджмента. Роль менеджера в организации.
Методология менеджмента.
Функции управления.
Основные законы и принципы управления.
Формы стратегического управления.
Прогнозирование, его цель и задачи.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-4

Понятие организации. Типы организационных структур.
Внешняя и внутренняя среда организации.
Управление как информационный процесс. Предмет труда, средства труда и результат труда руководителя.
Общие и специфические функции управления. Их краткая характеристика.
Четырехзвенник управления. Характеристика каждого звена.
Принцип временной сменяемости руководителей.
Принцип «Двоецелия решений».
Понятие управленческого решения. Принципы принятия решения.

Логическая схема выработки управленческих решений.
Методы принятия управленческих решений.
Модели принятия управленческих решений.
Аспекты взаимодействия человека с организацией.
Понятие организационной культуры, её структура и содержание.
Модели организационной культуры.
Управление организационной культурой.
Определение мотивации. Три аспекта мотивации.
Процессуальные теории мотивации.
Содержательные теории мотивации.
Стадии процесса мотивации. Характеристика стадий процесса мотивации.
Понятие контроля. Формы контроля. Виды контроля.
Понятие и показатели эффективности управления.
Управление конфликтами.
Причины конфликтов и их назначение.
Сущность и классификация конфликтов. Стадии развития конфликта.
Значение информации для эффективной деятельности организации.
Коммуникации в менеджменте.
Модель коммуникационного процесса.
Формы делового общения. Законы и приёмы делового общения.
Правила ведения переговоров.
Природа и причины стрессов. Методы снятия стрессов.
Проблемы деловой этики и социальной ответственности организаций.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-6

Различные подходы к управлению организацией (процессуальный, системный, ситуационный).
Стадии выполнения стратегии.
Планирование как функция управления. Этапы и принципы осуществления функции планирования.
Экстраполяционное и нормативное направления постановки целей.
Уровни управления. Требования к профессиональным и личным качествам руководителя.
Характеристики методов управления.
Стили управления. Их преимущества, недостатки и область применения.
Понятие стресса в управлении. Особенности управления стрессами в организации.
Школы менеджмента: научного управления и административная.
Школы менеджмента: школы психологии.
Школы менеджмента: новая школа (количественная) и эмпирическая.
Национальные стили менеджмента: азиатские модели.
Национальные стили менеджмента: американская модель.
Национальные стили менеджмента: немецкая и шведская модели.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
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

Оценка	Критерии оценивания
	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»
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. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Виханский О.С. Менеджмент = Допущено Министерством образования РФ в качестве учебника для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования, обучающихся по специальностям экономики и управления : Учебник для вузов. - М. : Экономистъ, 2007. - 284 с. - ISBN 978-5-98118-060-6 : 00-00., 1 экз.
2. Егоршин Александр Петрович. Стратегический менеджмент : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации". - Н. Новгород : НИМБ, 2009. - 592 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-901335-34-5 : 229.00., 1 экз.
3. Галаганов В.П. Организация работы органов социального обеспечения в Российской Федерации : Учебник / Галаганов В.П. - Москва : КноРус, 2022. - 153 с. - Режим доступа: book.ru. - ISBN 978-5-406-09539-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=809959&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Веснин В. Р. Управление персоналом : учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению "Экономика" и экон. специальностям. - М. : Проспект, 2007. - 688 с. - ISBN 5-482-01170-4 : 168.00., 2 экз.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент орг." и "Упр. персоналом". - М. : ИНФРА-М, 2011. - 300 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-002398-4 : 255.00., 3 экз.
3. Прогнозное социальное проектирование : теорет.-методол. и метод. проблемы : [учеб. пособие для вузов по специальности "Социология", "Соц. управление"] / [Т. М. Дридзе и др.] ; отв. ред. Т. М. Дридзе. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Наука : Наука - философия, право, социология и психология, 1994. - 302 с. - 750.00., 1 экз.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Не используется

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, специализированным оборудованием: проектор

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.02 - Менеджмент.

Автор(ы): Патокина Наталья Николаевна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Теодорович Михаил Леонидович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.