

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Самарский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
Кафедра общественного здоровья и здравоохранения
с курсом экономики и управления здравоохранением

СОГЛАСОВАНО
Проректор по учебно-
методической работе и связям с
общественностью
профессор Т.А. Федорина


«17» августа 2017г.

УТВЕРЖДАЮ
Председатель ЦКМС
первый проректор - проректор
по учебно-воспитательной
и социальной работе
профессор Ю.В. Шукин


«30» августа 2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Управление в социальной работе

Б.1.В15

Рекомендуется для направления подготовки

Социальная работа 39.03.02

*Уровень высшего образования **Бакалавриат***

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Факультет медицинской психологии

Форма обучения очная


СОГЛАСОВАНО

Декан факультета экономики и
управления здравоохранением
доцент Е.В. Захарова



«21» 07 2017г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель методической
комиссии по специальности
доцент О.С. Ковшова


«23» 06 2017г.

Программа рассмотрена и
одобрена на заседании
кафедры (протокол № 12
"30" мая 2017г.)
Заведующий кафедрой д.м.н.
С.А. Суслин


«20» 06 2017г.

Самара 2017

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки бакалавров социальная работа– 39.03.02, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 95 от 09.02.2016 года

Составители рабочей программы:

Майорская А.С. старший преподаватель кафедры общественного здоровья и здравоохранения с курсом экономики и управления здравоохранением.

Рецензенты:

С.И. Ашмарина, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой прикладного менеджмента ФГБОУ ВО СГЭУ.

З.Н. Семашкина к.э.н., доцент кафедры экономики, организации и стратегии развития предприятия ФГБОУ ВО СГЭУ.

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель освоения учебной дисциплины «Управление в социальной работе» состоит в формировании у студентов ясного и осмысленного представления об областях применения управления, познании идей и опыта, относящихся к такому сложному и многостороннему виду человеческой деятельности, как управление, приобретении навыков использования полученных знаний в управлении организацией, формировании у студентов методологической основы для последующего изучения специальных аспектов менеджмента, и формирования на этой базе цельной концепции современного управления.

При этом задачами дисциплины являются:

- формирование у студентов нового управленческого мышления,
- формирование знаний, необходимых для решения практических задач по планированию, организации, мотивации и контролю деятельности различных организаций.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных компетенций:

- способность к реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения (ПК-7)
- способность к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан (ПК-8)

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- основные этапы развития менеджмента как науки и профессии
- принципы развития и закономерности функционирования организации
- роли, функции и задачи менеджера в современной организации
- основные бизнес-процессы в организации
- принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования,
- типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования
- основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля
- виды управленческих решений и методы их принятия
- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами
- типы организационной культуры и методы ее формирования
- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений

Уметь:

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию
- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач
- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности
- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию,
- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность

Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль)
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
- изложением самостоятельной точки зрения по различным экономическим проблемам, анализом и логическим мышлением, ведением дискуссий, круглых столов, публичной речью, экономической аргументацией;
- письменной аргументацией изложения собственной точки зрения;
- принципами эффективного управления хозяйственной деятельностью медицинской организации;
- базовыми технологиями преобразования экономической информации: текстовые, табличные редакторы, поиск в Интернет;
- методами применения принципов и концепций менеджмента и маркетинга при принятии управленческих решений.
- навыками управления организацией, управления людьми на предприятии (организации), обеспечивая их развитие и достижение поставленных ими целей наиболее эффективными способами

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление в социальной работе» относится к вариативной части цикла Б1- профессиональных дисциплин.

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины, формируются в циклах предшествующих дисциплин: экономика, экономические основы социальной работы, организация документооборота в учреждениях социальной защиты.

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины, формируются в циклах дисциплин, изучаемых параллельно: методы исследования в социальной работе, технологии и социальное взаимодействие менеджмента различных специалистов при осуществлении СР в учреждениях здравоохранения.

«Управление в социальной работе» является предшествующей для изучения дисциплин: "Социальная работа в организациях и учреждениях различных профилей и форм собственности", "Маркетинг в социальной работе".

Освоение компетенций в процессе изучения дисциплины способствует формированию знаний, умений и навыков, позволяющих осуществлять эффективную работу по организационно - управленческой деятельности.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		6
Контактная работа обучающихся с преподавателем	72	72
Аудиторные занятия (всего)		
Лекции	10	10
Практические занятия (ПЗ)	24	24
Самостоятельная работа (всего)	38	38
В том числе:		
<i>Работа с конспектом лекций (обработка текста)</i>	14	14
<i>Выполнение домашнего задания к занятию</i>	14	14
<i>Подготовка к зачету</i>	10	10
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	зачет	зачет
Общая трудоемкость:	72	72
Часов		
	2	2
	зачетных единиц	зачетных единиц

4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием количества часов и видов занятий:

4.1.Содержание разделов дисциплины

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Коды компетенций
1	2	3	4
1.	<i>Теоретические и методологические основы управления</i>	Сущность и содержание управления Развитие менеджмента в прошлом и настоящем Методологические основы управления	ПК-7, ПК-8
2.	<i>Интеграционные процессы в управлении</i>	Принципы управления Целенаправленность в управлении Природа и состав функций управления Функция планирования Функция организации Функция мотивации Функция контроля Структура управления Информационная природа управления Моделирование ситуаций и разработка решений Методы управления	ПК-7, ПК-8

4.2. Разделы дисциплин и трудоемкость по видам учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной работы			Всего час.
		Аудиторная		внеаудиторная	
		Лекции	Практические занятия	СРС	
1.	<i>Теоретические и методологические основы управления</i>	2	4	8	14
2.	<i>Интеграционные процессы в управлении</i>	8	20	30	58
ВСЕГО		10	24	38	72

5. Тематический план лекций

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика лекций	Трудоемкость (час.)
1.	<i>Теоретические и методологические основы управления</i>	Л1. Сущность и содержание управления	2
2.	<i>Интеграционные процессы в управлении</i>	Л2. Целенаправленность в управлении	2
		Л3. Природа и состав функций управления	2
		Л4. Структура управления	2
		Л5. Моделирование ситуаций и разработка решений	2
ВСЕГО:			10

6. Тематический план практических занятий (семинаров)

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Формы контроля		Трудоемкость (час.)
			Текущего	Рубежного	
1.	<i>Теоретические и методологические основы управления</i>	ПЗ1. Сущность и содержание управления	Опрос, тест	Контрольная работа	2
		ПЗ2. Развитие управления в прошлом и настоящем	Опрос, тест		2
2.	<i>Интеграционные процессы в управлении</i>	ПЗ3. Принципы управления	Опрос, тест, задача	Контрольная работа	2
		ПЗ4. Целенаправленность в управлении	Опрос, тест		2
		ПЗ5. Природа и состав функций менеджмента	Опрос, тест		2

		ПЗ6. Функция планирования	Опрос, тест, задача	2
		ПЗ7. Функция организации	Опрос, тест, задача	2
		ПЗ8. Функция мотивации	Опрос, тест, задача	2
		ПЗ9. Функция контроля	Опрос, тест, задача	2
		ПЗ10. Структура управления	Опрос, тест	2
		ПЗ11. Информационная природа управления	Опрос, тест	2
		ПЗ12. Моделирование ситуаций и разработка решений	Опрос, тест, задача	2
ВСЕГО				24

7. Лабораторный практикум – не предусмотрен

8. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося

8.1. Содержание самостоятельной работы

№ раздела	Раздел дисциплины	Наименование работ	Трудо-емкость (час)
1.	<i>Теоретические и методологические основы управления</i>	– Работа с конспектом лекций (обработка текста) – Выполнение домашнего задания к занятию	8
2.	<i>Интеграционные процессы в управлении</i>	– Работа с конспектом лекций (обработка текста) – Выполнение домашнего задания к занятию – Подготовка к зачету	30
Итого:			38

8.2. Тематика курсовых проектов (работ) и/или реферативных работ – не предусмотрено.

8.3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Данный раздел рабочей программы разрабатывается в качестве самостоятельного документа «Методические рекомендации для студента» в составе УМКД

9. Ресурсное обеспечение

9.1 Основная литература

п/ №	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре
1	2	3	4	7	8
1.	Организация, управление и администрирование в социальной работе	под ред. Е. И. Холостовой, Е. И. Комарова, О. Г. Прохоровой	М. : Юрайт, 2012	31	-
2.	Теория менеджмента	под ред. А.М.Лялина	СПб : Питер, 2009	3	-
3.	Менеджмент	под ред. И. Н. Шапкина	М. : Юрайт, 2013.	30	-
4.	Менеджмент	Э. М. Коротков	М. : Юрайт, 2013	25	-
5.	Маркетинг менеджмент	Ф. Котлер, К. Л. Келлер	СПб. : Питер, 2014	3	-
6.	Теория менеджмента	Г. А. Латфуллин, А. С. Никитин, С. С. Серебренников	СПб. : Питер, 2014	2	-

9.2 Дополнительная литература

№ п/ п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре
1	2	3	4	5	6
	История менеджмента	Уткин Э.А.	ЭКМОС, 2006г.	24	-
2	История менеджмента	Чудновская С.Н.	СПб.: Питер, 2006г	15	-
3	История государственного управления в России	Р.Т. Мухаев	ЮНИТИ – ДАНА, 2008г	37	-
4	История	Под редакцией	ЮНИТИ –	98	-

	государственного управления в России	Ю.К. Федулова А.Н. Марковой	ДАНА, 2008г		
	История менеджмента	Под ред. Д.В. Валового	Инфра – М, 1997г	56	-
	История мировой экономики	Под ред. Г.Б. Поляка, А.Н. Марковой	ЮНИТИ, 2004г	44	-
	Концепция российского менеджмента	Коротков Э.М.	ДеКА, 2004г	22	-
	Менеджмент эпохи постмодерна и «нью - экономики»	Никулин Л.Ф.	Юнити-дана, 2004г.	25	-
	Методы организации производства: японский и американский подходы	Оучи У.	Наука, 1993г.	33	-
	Искусство работать с людьми, или Человеческий фактор в российском бизнесе	Петрова Н.П.	Эксмо, 2004г	17	-

9.3. Программное обеспечение

- Электронная версия учебно-методического комплекса по дисциплине «Управление в социальной работе»,
- Электронная версия учебной литературы по дисциплине «Управление в социальной работе».

9.4. Ресурсы информационно-телекоммуникативной сети «Интернет»

- Справочная правовая система «Гарант».
- Справочная правовая система «Консультант»
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам».

9.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

- Комплект электронных презентаций по разделам дисциплины.
- Аудитории, оснащенные посадочными местами, столами, доской, мелом
- Лекционный зал и аудитории, приспособленные для демонстрации кино-видеофильмов и использования проекционной, в том числе мультимедийной техники,
- Компьютеры с выходом в Интернет.

10. Использование инновационных (активных и интерактивных) методов обучения

Используемые активные методы обучения при изучении данной дисциплины составляют 5,6% от объема аудиторных занятий

№	Наименование раздела	Формы занятий с использованием активных и интерактивных методов обучения	Трудоемкость (час.)
1	Раздел 2. Интеграционные процессы в менеджменте	ПЗ11. Структура управления. Решение разноуровневых задач на этапе аудиторной самостоятельной работы.	2
		ПЗ13. Моделирование ситуаций и разработка решений. Решение разноуровневых задач на этапе аудиторной самостоятельной работы.	2

11. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации: примеры оценочных средств для промежуточной аттестации, процедуры и критерии оценивания.

Фонд оценочных средств разрабатывается в форме самостоятельного документа (в составе УМКД).

Процедура проведения промежуточной аттестации

Зачет проводится в устной форме. Преподаватель выбирает из списка вопросов по два вопроса и объявляет студенту их номера. Студенту дается 10-15 минут на подготовку, после чего он приступает к ответу. Студенты, имеющие неудовлетворительные оценки по отдельным занятиям, отвечают, кроме основных вопросов, еще по дополнительному вопросу по данному разделу.

Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Роль и место мотивации в системе управления предприятием
2. Характеристика мотивационного процесса
3. Роль менеджера в формировании трудовой мотивации
4. Виды мотивов
5. Факторы, влияющие на силу мотивов
6. Методы мотивации
7. Процессуальные теории мотивации
8. Содержательные теории мотивации
9. Сущность и классификация потребностей
10. Расширенная модель ожидания Портера – Лоулера
11. Экономические методы мотивации. Характеристика форм оплаты труда с точки зрения мотивации
12. Традиционные системы компенсации
13. Нетрадиционные системы компенсации

14. Отличительные особенности мотивации индивида и группы
15. Особенности мотивации труда руководителя
16. Сущность вознаграждения
17. Особенности оплаты труда Лоулера
18. Характеристика трудового потенциала
19. Особенности мотивации наемного работника и предпринимателя в современных условиях
20. Основные критерии мотивирующей организации труда
21. Национальные факторы мотивации
22. Комплексная система мотивации
23. Отличительные особенности мотивационных систем
24. Роль мотивации в поведении человека в процессе трудовой деятельности
25. Характеристика мотивационной системы
26. Резервы и факторы повышения эффективности управленческого труда
27. Основные проблемы мотивации работников на современном этапе развития экономики России
28. Структура ценностных ориентаций в характере и содержании управленческого труда
29. Недостатки теории мотивации А. Маслоу
30. Теория «Х» и «У» Макрегора
31. Предпосылки и совершенствование систем и моделей материального стимулирования работников
32. Организация материального стимулирования
33. Организация премирования в условиях рыночных отношений
34. Социально-экономическая эффективность систем мотивации
35. Сущность системы премирования при централизованном управлении
36. Мотиваторы профессионального и должностного роста
37. Моральные стимулы
38. Социальные мотиваторы
39. Процедура аттестации управленческих работников
40. Формы творческого сотрудничества
41. Определение эффективности системы повышения квалификации и переподготовки кадров
42. Мотивация инженерно-управленческих работников за совмещение должностей, выполнение функций отсутствующих работников
43. Необходимость системы мотивации для стабилизации текучести кадров
44. Модель мотивации рационализаторов и изобретателей
45. Сущность мотивации временем
46. Мотивы введения «гибких» режимов рабочего времени

Критерии оценки ответа на зачете

Оценки "зачтено" заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей

работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой.

Оценка "**не зачтено**" выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

12. Методическое обеспечение дисциплины

В дисциплине «Управление в социальной работе» выделяется 2 раздела, соответствующих содержанию изучаемой дисциплины. Оценочные средства освоения содержания разделов дисциплины, соответствующие целям и задачам программы подготовки специалиста и учебному плану, дают возможность установить качество сформированных у студентов общепрофессиональных компетенций. Оценка качества освоения дисциплины включает в себя текущий и рубежный контроль знаний. Текущий контроль проводится в форме опросов, тестов, задач, рубежный – в форме контрольных работ.

Методическое обеспечение дисциплины разрабатываются в форме отдельного комплекта документов: «Методические рекомендации к лекциям», «Методические рекомендации к практическим занятиям», «Фонд оценочных средств», «Методические рекомендации для студента» (в составе УМКД).

Примеры оценочных средств рубежного контроля успеваемости

Вопросы к контрольной работе

1. Что такое решение?
2. Что такое управленческое решение?
3. Как классифицируются управленческие решения?

Задача

Компания «Ориа», занимающаяся реализацией драгоценных украшений, активно расширяет сеть своих салонов. Восьмой салон через месяц открывается в провинциальном городе Арзамас. Это отдельно стоящее одноэтажное здание с благоустройством и минипарковкой. Именно с благоустройством территории у компании и возникли проблемы.

Руководство компании решило заасфальтировать территорию вокруг здания. Для выполнения этой работы была приглашена фирма «Дорремстрой». Нужно сказать, что они монополисты в этом городе. Работники «Дорремстроя» работали за 50% авансовой выплаты и за 5 дней выложили асфальт. Руководство «Ориа» приехало принимать работу и ужаснулось. Покрытие территории вокруг офиса представляло собой плохо укатанную асфальтовую крошку с заплатками. Естественно, работу «Ориа» не приняла. Представителей «Дорремстрой» возмутил такой исход. Они говорили о том, что весь асфальт в городе делали они, что работа выполнена качественно. На непоколебимость «Ориа» в своей оценке «Дорремстрой» прореагировал тем, что через полчаса пригнал технику и собрал весь выложенный асфальт, а руководитель «асфальтного» предприятия пригрозил опубликовать во всех местных газетах негативные статьи о магазине драгоценных украшений. И не обманул. Управляющий новым салоном активно начал

обзванивать все местные редакции через несколько дней – в одной из них лежала на рассмотрении «разгромная» статья. Однако в результате переговоров удалось убедить редактора в неправомерности публикации информации об «Ориа».

Через несколько дней в городе появилась газета (по-видимому, выпускаемая самим же «Дорремстрой») со статьей на первой полосе следующего содержания: «Дорремстрой» свою работу сделал добросовестно и в срок.... Более того, в процессе укладки асфальта возникли непредвиденные сложности. Выяснилось, что площадь асфальтируемой территории несколько увеличилась. За свой счет ООО «Дорремстрой» заасфальтировал обнаружившийся небольшой кусок. Множество огрехов старого покрытия пришлось дорожникам исправлять также бесплатно...Причем работники «Ориа» во время работ дорремстроевцам ни разу не сделали замечаний. Все вроде бы шло нормально. Но на днях приехал представитель «Ориа» из головного офиса и, очевидно, решил показать себя истинным оценщиком сделанных работ. В общем, он был крайне недоволен... «Ориа» оказалась ненадежным партнером. В результате, почему бы не задаться вопросом: а будут ли горожане покупать здесь драгоценные изделия. В общем, как говорил поэт: «Все это было бы смешно, когда бы не было так грустно»...»

На следующий день руководитель «Дорремстроя» позвонил директору «Ориа» и предложил перемирие. Газету, по его словам, они изъяли из обращения.

Как разрешить конфликт? Какое решение принять руководству «Ориа»?

Примеры оценочных средств для текущего контроля успеваемости

Опрос

1. Какие этапы можно выделить в эволюции менеджмента?
2. Какова роль школы научного управления в эволюции теории и практики управления?
3. Каковы основные положения системы научного управления, сформулированные Тейлором?
4. Какие цели управленческого труда сформулированы классической, или административной, школой в управлении?
5. Назовите основные принципы управления организацией, по Файолю, по Эмерсону.
6. Дайте общую характеристику школы человеческих отношений.
7. Охарактеризуйте школу поведенческих наук.
8. Что лежит в основе количественного подхода в науке об управлении? В чем преимущества и недостатки количественного подхода?
9. Чем характеризуется процессный, системный и ситуационный подходы в менеджменте?
10. Раскройте суть и содержание новой управленческой парадигмы, ее отличие от старой. В чем сущность современных подходов к управлению?
11. Назовите наиболее ярких представителей управленческой мысли в России. Какие мысли ими высказывались?
12. Раскройте сущность старой и новой парадигм управления в России.

Тест

1. Для каких научных школ и подходов характерны следующие утверждения?
 - 1) научная школа управления;
 - 2) ситуационный подход;
 - 3) школа человеческих отношений;

4) системный подход.

Содержание утверждения	Научная школа
а) основа эффективной работы организации — разделение и организация труда;	
б) организация не может работать эффективно без учета факторов внешней среды	
в) основа эффективной работы организации — учет сложившейся ситуации	
г) мотивация поведения людей в организации — главный фактор ее эффективной работы	

Эталон ответа:

Содержание утверждения	Научная школа
а) основа эффективной работы организации — разделение и организация труда;	1
б) организация не может работать эффективно без учета факторов внешней среды	4
в) основа эффективной работы организации — учет сложившейся ситуации	2
г) мотивация поведения людей в организации — главный фактор ее эффективной работы	3

Задача

Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Эталон ответа:

В соответствии с теорией Маслоу существует пять групп потребностей.

Исходя из приведенных условий потребности, включенные в первые три группы (физиологические потребности, потребности безопасности, а также потребности принадлежности и причастности), на данный момент являются удовлетворенными. Следовательно, для повышения эффективности мотивации необходимо, чтобы трудовой процесс был направлен на удовлетворение четвертой и пятой групп потребностей.

Четвертая группа потребностей – потребности признания и самоутверждения. Данная группа потребностей отражает желание людей быть компетентными, сильными, способными, уверенными в себе, а также желание людей, чтобы окружающие признавали их таковыми и уважали их за это. Люди с сильно влияющей на них данной потребностью стремятся к лидерскому положению либо к положению признанного авторитета при решении задач. При управлении данными людьми надо использовать различные формы выражения признания их заслуг. Для этого полезными могут быть присвоение титулов и

званий, освещение в прессе их действий, упоминание руководством в публичных выступлениях их заслуг, вручение различного рода почетных наград и т.п.

Пятая группа – потребности самовыражения. Данная группа объединяет потребности, выражающиеся в стремлении человека к наиболее полному использованию своих знаний, способностей, умений и навыков. Данные потребности в гораздо большей степени, чем потребности других групп, носят индивидуальный характер. Это потребности человека в творчестве в широком смысле этого слова. Люди с данной потребностью открыты к восприятию себя и окружения, созидательны и независимы. При управлении людьми данного рода надо стремиться давать им оригинальные задания, позволяющие претворять в жизнь способности, предоставлять большую свободу в выборе средств решения задач и привлекать к работе, требующей изобретательности и созидательности.

Критерии оценивания

Критерии оценки при опросе

а) «отлично»:

- полнота и содержательность ответа,
- точность в изложении материала,
- логичность и последовательность в раскрытии вопросов и формулировке выводов,
- умение отобрать существенный материал для раскрытия вопроса,
- умение приводить примеры, аргументировать;

б) «хорошо»:

- полный содержательный ответ,
- точность в изложении материала,
- логичность и последовательность в раскрытии вопросов и формулировке выводов,
- примеры, аргументы не всегда убедительны и отражают суть вопроса;

в) «удовлетворительно»:

- ответ не полный,
- для раскрытия вопроса отобран существенный материал,
- допущены незначительные ошибки в трактовке материала,
- в раскрытии вопросов и формулировке выводов нарушена логическая последовательность
- примеры, аргументы не всегда убедительны и в отдельных случаях отражают суть вопроса;

г) «неудовлетворительно»:

- ответ неполный,
- для раскрытия вопроса отобран несущественный материал,
- допущены грубые фактические ошибки в раскрытии и трактовке материала,
- в раскрытии вопросов и формулировке выводов нарушена логическая последовательность.
- примеры, аргументы не убедительны и не отражают суть вопроса.

Критерии оценки выполнения теста: 60 %-74% – «удовлетворительно»; 75%-84% - «хорошо»; 85%-100% - «отлично».

Критерии оценки решения задач

а) **балл "5"** ставится за безошибочное и самостоятельное выполнение всех этапов решения задания, приемов и способов работы и качественных показателей (в пределах установленных требований);

б) **балл "4"** ставится за правильное и самостоятельное выполнение всех этапов решения задания, всех приемов и способов работы в пределах установленных требований (при наличии единичных и несущественных недочетов);

в) **балл "3"** ставится за выполнение задания (операций действия) с несущественными недочетами в приемах и способах работы при единичных случаях невыполнения установленных качественных требований;

г) **балл "2"** ставится за выполнение задания (действия) с грубыми ошибками в приемах работы или неумение обеспечить установленные качественные показатели в работе, за существенные недочеты в организации деятельности

АННОТАЦИЯ

к рабочей программе по дисциплине «Управление в социальной работе»

Направление подготовки (специальность): **Социальная работа 39.03.02**

Уровень высшего образования: **бакалавриат**

Квалификация (степень) выпускника: **бакалавр**

Факультет: **медицинской психологии**

Форма обучения: **очная**

Трудоемкость (зачетные единицы, часы)	4 з.е., 144 часа
Место дисциплины в структуре образовательной программы	Дисциплина «Управление в социальной работе» реализуется в рамках вариативной части БЛОКА 1 «Дисциплины/модули»
Обеспечивающие (предшествующие) дисциплины	Экономика, экономические основы социальной работы, организация документооборота в учреждениях социальной защиты
Обеспечиваемые (последующие) дисциплины	"Социальная работа в организациях и учреждениях различных профилей и форм собственности", "Маркетинг в социальной работе"
Формируемые компетенции	Профессиональные компетенции: – ПК-7 - способность к реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения – ПК-8 - способность к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан
Результаты освоения дисциплины	Знать: – основные этапы развития менеджмента как науки и профессии – принципы развития и закономерности функционирования организации – роли, функции и задачи менеджера в современной организации – основные бизнес-процессы в организации – принципы целеполагания, виды и методы

- организационного планирования,
- типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования
 - основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля
 - виды управленческих решений и методы их принятия
 - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами
 - типы организационной культуры и методы ее формирования
 - основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений

Уметь:

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию
- анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач
- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности
- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию,
- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность

Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль)

	<ul style="list-style-type: none"> – современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации – изложением самостоятельной точки зрения по различным экономическим проблемам, анализом и логическим мышлением, ведением дискуссий, круглых столов, публичной речью, экономической аргументацией; – письменной аргументацией изложения собственной точки зрения; – принципами эффективного управления хозяйственной деятельностью медицинской организации; – базовыми технологиями преобразования экономической информации: текстовые, табличные редакторы, поиск в Интернет; – методами применения принципов и концепций менеджмента и маркетинга при принятии управленческих решений. – навыками управления организацией, управления людьми на предприятии (организации), обеспечивая их развитие и достижение поставленных ими целей наиболее эффективными способами
Основные разделы дисциплины	<p>Раздел 1. Теоретические и методологические основы менеджмента</p> <p>Раздел 2. Интеграционные процессы в менеджменте</p>
Виды учебной работы	Лекции, практические занятия, внеаудиторная самостоятельная работа
Используемые инновационные (активные и интерактивные) методы обучения	Решение разноуровневых задач на этапе аудиторной самостоятельной работы.
Формы текущего (рубежного) контроля	Опрос, тест, задача, контрольная работа
Форма промежуточной аттестации	Зачет