

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Железнов Лев Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 27.01.2023
Уникальный программный ключ:
7f036de85c233e341493b4c0e48bb3a18c939f31

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Л.М. Железнов
«23» мая 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ **«Социальный менеджмент»**

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа

Направленность (профиль) ОПОП - Социальная работа

Форма обучения заочная

Срок освоения ОПОП 5 лет

Кафедра социальной работы

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана на основе:

1) ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа, утвержденного Министерством образования и науки РФ «05» февраля 2018г. приказ №76

2) Учебного плана по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа, одобренного ученым советом ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России 26 апреля 2019 г. протокол № 4.

3) Профессионального стандарта «Специалист по социальной работе», утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ «22» октября 2013 г., приказ № 571н.

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена:

Кафедрой социальной работы 22.05.2019 г. (протокол № 9)

Заведующий кафедрой Н.С. Семенов

Ученым советом социально-экономического факультета 22.05.2019 г. (протокол № 5)

Председатель Ученого совета факультета Л.Н. Шмакова

Центральным методическим советом 23.05.2019 г. (протокол № 5)

Председатель ЦМС Е.Н. Касаткин

Разработчик:

Старший преподаватель кафедры социальной работы Е.В. Кузнецова

Рецензенты

Доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения
с курсом экономики и управления
ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России, к.б.н. Е.А. Сунгурова

Зав. кафедрой социальной работы
ФГБОУ ВО Вятский государственный университет,
к.п.н., доцент М.И. Лучинина

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)	4
1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)	4
1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	4
1.4. Объекты профессиональной деятельности	4
1.5. Типы задач профессиональной деятельности	5
1.6. Формируемые компетенции выпускника	5
Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	8
Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)	8
3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)	8
3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами	9
3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий	9
3.4. Тематический план лекций	10
3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)	11
3.6. Самостоятельная работа обучающегося	12
3.7. Лабораторный практикум	12
3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ	12
Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)	13
4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	13
4.2. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	13
4.2.1. Основная литература	13
4.2.2. Дополнительная литература	13
4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	14
4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем	15
4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	16
Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)	16
Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	18
Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	18

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)

Целью освоения учебной дисциплины «Социальный менеджмент» является формирование системных знаний в области теории и методологии социального менеджмента, а также некоторыми практическими навыками по разрешению конкретных социальных проблем в учреждениях посредством принятия и освоения механизмов реализации управленческих решений. Особое внимание уделяется раскрытию содержания важнейших функций социального менеджмента: планированию, контролю, организации. Также целью изучения дисциплины является привитие навыков индивидуальной и групповой работы при освоении учебного материала.

1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)

- сформировать навыки эффективной реализации технологий социальной работы и мер социальной защиты с целью улучшения условий жизнедеятельности граждан и семей;
- способствовать содействию в осуществлении планирования, организации и контроля над реализацией мер социальной защиты, в том числе социальных услуг;
- дать студенту углубленное представление об обеспечении организационно-управленческой деятельности в организациях или подразделениях, реализующих меры социальной защиты граждан;
- научить обеспечивать организационно-управленческую деятельность в организациях или подразделениях групп в социальном обеспечении, социальной помощи и социальном обслуживании;
- способствовать формированию профессиональной компетентности в области социального менеджмента, формирование у студентов стойких знаний по дисциплине;
- ознакомление студентов с основным категориальным аппаратом; с особенностями социального менеджмента;
- дать студенту углубленное представление о целеполагании и социальной стратегии предприятия специфики социального управления;
- изучить место и роль управления персонала в системе управления;
- дать необходимый набор знаний в области социального планирования, социального контроля и социальной организации как функции социального менеджмента;
- охарактеризовать модели и технологии в управлении случаем;
- рассмотреть содержание и понятие лидерства в управлении.

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Социальный менеджмент» относится к блоку Б1. Дисциплины (модули) части, формируемой участниками образовательных отношений, дисциплины (модули) по выбору.

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины формируются при изучении дисциплин: «Психология социальной работы», «Этика и деонтология социальной работы», «Самоменеджмент и профессиональное развитие специалиста социальной сферы».

Дисциплина «Социальный менеджмент» является предшествующей для изучения дисциплин «Управление в социальной работе», «Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе», «Организационно-административная работа в системе социальных служб».

1.4. Объекты профессиональной деятельности

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших рабочую программу дисциплины (модуля), являются:

- отдельные лица, семьи, группы населения и общности, нуждающиеся в социальной защите.

1.5. Типы задач профессиональной деятельности

Изучение данной дисциплины (модуля) направлено на подготовку к следующим видам профессиональной деятельности:

- *социально-технологический,*
- *организационно-управленческий.*

1.6. Формируемые компетенции выпускника

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование у выпускника следующих компетенций:

№ п/п	Результаты освоения ОПОП (индекс и содержание компетенции)	Индикатор достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства	
			Знать	Уметь	Владеть	для текущего контроля	для промежуточной аттестации
1	2	3	4	5	6	7	8
1	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД УК 3.2 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата, учитывая особенности поведения других членов команды	Основные категории и понятия социального менеджмента и социального обслуживания. Специфику маркетинговой деятельности в социальной сфере. Методы формирования и поддержания спроса, продвижения социальных услуг.	Организовывать и проводить маркетинговые исследования в социальной сфере.	Навыками организации, планирования экономических процессов в сфере социального обслуживания.	Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа	Тест, контрольные вопросы
2	ПК-3	ИД ПК 3.2 Ор-	Основы	Системно	Способами	Доклад,	Тест,

	<p>Способен организовать предоставление социальных услуг и мер социальной поддержки с целью улучшения условий жизнедеятельности гражданина и расширения его возможностей самостоятельно обеспечить основные жизненные потребности путем мобилизации собственных сил, физических, психических и социальных ресурсов</p>	<p>ганизует оказание социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-педагогических, социально-правовых, социально-экономических, социально-реабилитационных услуг, услуг по социальному сопровождению граждан, а также мер социальной поддержки</p>	<p>психологии межличностных отношений, психологии малых групп. Психологические факторы, влияющие на эффективность межличностного общения. Способы взаимодействия с различными субъектами межличностных отношений.</p>	<p>анализировать, бесконфликтно общаться с различными субъектами. Выстраивать взаимоотношения с субъектами</p>	<p>взаимодействия с субъектами. Способами установления контактов и поддержания взаимодействия с субъектами. Способами выявления и учета социально-психологических особенностей рабочей группы при организации типа отношений в системе «руководитель-подчиненный».</p>	<p>ситуационные задачи, контрольная работа</p>	<p>контрольные вопросы</p>
4	<p>ПК-8 Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность в подразделениях организаций, реализующих социальные услуги</p>	<p>ИД ПК 8.1 Определяет плановые цели и задачи подразделения (группы специалистов) и отдельных специалистов по социальной работе</p>	<p>1. Основные понятия социального менеджмента, методы социального управления для отдельного работника, для группы, а также методы социального управления, применяемые</p>	<p>1. Грамотно применять методы социального управления</p>	<p>1. Навыкам и управления социальными процессами</p>	<p>Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа</p>	<p>Тест, контрольные вопросы</p>

	и меры социальной поддержки		на уровне предприятий.				
			2. Организационную структуру предприятия, организацию социального менеджмента. Инновационные подходы к управлению социальными процессами на предприятии.	2. Анализировать социальный потенциал трудового коллектива предприятия. Уметь принимать решения по улучшению управления в социальной сфере.	2. Инновационными подходами к управлению социальными процессами на предприятии. Методическими основами социального менеджмента	Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа	Тест, контрольные вопросы

Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет **3 зачетные единицы, 108 час.**

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры	
			№ 5	№ 6
1		2	3	4
Контактная работа (всего)		22	4	18
в том числе:				
Лекции (Л)		8	4	4
Практические занятия (ПЗ)		14		14
Семинары (С)				
Лабораторные занятия (ЛР)				
Самостоятельная работа (всего)		82	32	50
В том числе:				
- контрольная работа		20	20	
- подготовка к практическим занятиям		14		14
- решение тестовых заданий		12	4	8
- решение ситуационных задач		16	2	14
- составление конспекта по темам, вынесенным на самостоятельное изучение		20	6	14
Вид промежуточной аттестации	Зачет	контактная работа (ПА)	1	1
		самостоятельная работа	3	3
Общая трудоемкость (часы)		108	54	54
Зачетные единицы		3	1,5	1,5

Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Код компетенции	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Содержание раздела (темы разделов)
1	2	3	4
1.	УК-3	Теоретические основы социального менеджмента. Основные подходы к определению понятия «менеджмент».	<u>Лекция:</u> Теоретические основы социального менеджмента. Основные подходы к определению понятия «менеджмент». <u>Темы для практических занятий:</u> Теоретические основы социального менеджмента. Основные подходы к определению понятия «менеджмент».
2.	УК-3 ПК-3 ПК-8	Понятие лидерства. Качества хорошего и слабого руководителя.	<u>Лекция:</u> Понятие лидерства. Качества хорошего и слабого руководителя <u>Темы для практических занятий:</u> Понятие лидерства. Качества хорошего и слабого руководителя
3.	УК-3 ПК-3 ПК-8	Матрица стилей управления. Базовые стили управления.	<u>Лекция:</u> Матрица стилей управления. Базовые стили управления. <u>Темы для практических занятий:</u> Матрица стилей управления. Базовые стили управления.
4.	УК-3 ПК-3 ПК-8	«Управление случаем» или «кейс-менеджмент».	<u>Лекция:</u> «Управление случаем» или «кейс-менеджмент». <u>Темы для практических занятий:</u> «Управление случаем» или «кейс-менеджмент».

3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами/практиками/ГИА

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин/практик/ГИА	№ разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин/практик/ГИА			
		1	2	3	4
1	Управление в социальной работе	+	+	+	+
2	Организационно-административная работа в системе социальных служб	+	+	+	+
3	Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе		+	+	+

3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Л	ПЗ	ЛЗ	Сем	СРС	Всего часов
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические основы социального менеджмента. Основные подходы к определению понятия «менеджмент».	2	2			24	28
2	Понятие лидерства. Качества хорошего и слабого руководителя.	2	4			30	36
3	Матрица стилей управления. Базовые стили управления.	2	4			14	20
4	«Управление случаем» или «кейс-менеджмент».	2	4			14	20
Вид промежуточной аттестации:	зачет	контактная работа (ПА)					1
		самостоятельная работа					3
Итого:		8	14			82	108

3.4. Тематический план лекций

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика лекций	Содержание лекций	Трудоемкость (час)	
				5 сем.	6 сем.
1	2	3	4	5	6
1.	№1	Теоретические основы социального менеджмента. Основные подходы к определению понятия «менеджмент».	Сущность и содержание социального менеджмента. Становление социального менеджмента как науки. Основные подходы к определению понятия «менеджмент». Этапы развития менеджмента. Ресурсы, необходимые для управления организациями. Основные функции менеджмента. Иерархия управления. Основные функции управления (колесо управления).	2	
2.	№2	Понятие лидерства. Качества хорошего и слабого руководителя.	Определение понятия «менеджер». Менеджер и лидер. Качества хорошего руководителя. Качества слабого руководителя (менеджера). Как создать хорошую организацию.	2	
3.	№3	Матрица стилей управления. Базовые стили	Стили управления. Базовые стили управления. Эффективные стили управления. Неэффективные сти-		2

		управления.	ли управления. Управление стилем. Ситуационный выбор стиля менеджмента. Виды групп. Характеристики формальных и неформальных групп.		
4.	№4	«Управление случаем» или «кейс-менеджмент».	Понятие «индивидуальная социальная работа». Индивидуальная работа как «case-work» - работа со случаем. Сущность и значение метода. Подходы к понятию «управление случаем». Модели «управления случаем». Три уровня применения кейс-менеджмента. Ключевые компоненты кейс-менеджмента. Основные этапы технологии «управление случаем». Менеджер случая, его функции. Основные задачи менеджера случая. Требования к профессиональной подготовке менеджера случая.		2
Итого:				4	4

3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Содержание практических (семинарских) занятий	Трудоемкость (час)	
				5 сем.	6 сем.
1	2	3	4	5	6
1.	№1	Теоретические основы социального менеджмента. Основные подходы к определению понятия «менеджмент».	Сущность и содержание социального менеджмента. Становление социального менеджмента как науки. Основные подходы к определению понятия «менеджмент». Этапы развития менеджмента. Ресурсы, необходимые для управления организациями. Основные функции менеджмента. Иерархия управления. Основные функции управления (колесо управления).		2
2.	№2	Понятие лидерства. Качества хорошего и слабого руководителя.	Определение понятия «менеджер». Менеджер и лидер. Качества хорошего руководителя. Качества слабого руководителя (менеджера). Как создать хорошую организацию.		4
3.	№3	Матрица стилей управления.	Стили управления. Базовые стили управления. Эффективные стили		4

		Базовые стили управления.	управления. Неэффективные стили управления. Управление стилем. Ситуационный выбор стиля менеджмента. Виды групп. Характеристики формальных и неформальных групп.		
4.	№4	«Управление случаем» или «кейс-менеджмент».	Понятие «индивидуальная социальная работа». Индивидуальная работа как «case-work» - работа со случаем. Сущность и значение метода. Подходы к понятию «управление случаем». Модели «управления случаем». Три уровня применения кейс-менеджмента. Ключевые компоненты кейс-менеджмента. Основные этапы технологии «управление случаем». Менеджер случая, его функции. Основные задачи менеджера случая. Требования к профессиональной подготовке менеджера случая.		4
Итого:					14

3.6. Самостоятельная работа обучающегося

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
1	5	Теоретические основы социального менеджмента. Основные подходы к определению понятия «менеджмент».	Составление конспектов по теме, вынесенной на самостоятельное изучение Подготовка к написанию контрольной работы Решение тестовых заданий Решение ситуационных задач	3 10 2 1
2	5	Понятие лидерства. Качества хорошего и слабого руководителя.	Составление конспектов по теме, вынесенной на самостоятельное изучение Подготовка к написанию контрольной работы Решение тестовых заданий Решение ситуационных задач	3 10 2 1
Итого часов в 5 семестре:				32
1	6	Теоретические основы социального менеджмента. Основные подходы к определению понятия «менеджмент».	Составление конспектов по теме, вынесенной на самостоятельное изучение Решение тестовых заданий Решение ситуационных задач Подготовка к практическим занятиям	2 2 2 2
2	6	Понятие лидерства. Качества хорошего и слабого руководителя.	Составление конспектов по теме, вынесенной на самостоятельное изучение Решение тестовых заданий Решение ситуационных задач	4 2 4

			Подготовка к практическим занятиям	4
3	6	Матрица стилей управления. Базовые стили управления.	Составление конспектов по теме, вынесенной на самостоятельное изучение	4
			Решение тестовых заданий	2
			Решение ситуационных задач	4
			Подготовка к практическим занятиям	4
4	6	«Управление случаем» или «кейс-менеджмент».	Составление конспектов по теме, вынесенной на самостоятельное изучение	4
			Решение тестовых заданий	2
			Решение ситуационных задач	4
			Подготовка к практическим занятиям	4
Итого часов в 6 семестре:				50
Всего часов на самостоятельную работу:				82

3.7. Лабораторный практикум

Темы лабораторных работ:

Учебным планом не предусмотрен.

3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ

Учебным планом предусмотрено выполнение контрольных работ(темы контрольных работ, методические указания по их выполнению - см. приложение А).

Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)

4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

- Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

4.2.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Организация, управление и администрирование в социальной работе: учеб. пособие	Зайцев, Д. В.	2-е изд., перераб. и доп. - М. : «Дашков и К» ; Ростов н/Д. : Наука-Спектр, 2011. - 264 с.	10	-
2.	Социальный менеджмент [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие	Ильенкова С.Д. Кузнецов В.И.	Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)	-	+
	Социальный менеджмент [Элек-	Юдина, А.И.	Кемерово: КемГУКИ, 2013. - 231	-	+

3.	тронный ресурс]: учебное пособие		с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)		
----	----------------------------------	--	--	--	--

4.2.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Методические аспекты внедрения системы менеджмента качества в деятельность учреждения социального обслуживания	Богданова, Н. Ю.	Работник социальной службы : проф. науч.-практ. и метод. журн. - 2014. - N 3. - С. 99-115.	+	-
2.	Проблемы управления системой социальной защиты населения в современной России	Гембаренко В.И.	Социальная политика и социология : междисциплинар. науч.-практ. журн. - 2010. - № 4. - С. 88-92.	+	-
3.	Социальный менеджмент. Учебно-методическое пособие	Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И.	М.: Евразийский открытый институт, 2011.-127с. www.biblioclub.ru.	-	+
4.	Организация, управление и администрирование в социальной работе: учеб. пособие	Зайцев Д.В.	2-е изд., перераб. и доп. - М.: «Дашков и К»; Ростов н/Д: Наука-Спектр, 2011. - 264 с.	+	-
5.	Роль менеджмента в деятельности учреждения социального обслуживания	Каратеев П.А.	Работник соц. службы. - 2010. - №8. - С. 23-35.	+	-
6.	Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров	Маслова Е.Л.	М.: Дашков и К, 2016. - 333 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)	-	+
7.	Социальный менеджмент.	Афонин Ю.А., Жабин А.П., Панкратов А.С.	М.: Изд-во МГУ, 2010. — 320 с.	+	-
8.	Организационно-административная работа в системе социальных служб: учеб. пособие	Ткаченко В. С.	М.: «Дашков и К», 2010. - 264 с.	+	-

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. <http://www.klerk.ru/boss/?6083> (Корпоративная этика как инструмент социального менеджмента).
2. http://www.antax.ru/doc/articles/osnov_2.htm (Основы социального управления).

3. <http://www.booksite.ru/forum/study/articl6.htm> (О смысле управленческой деятельности).
4. http://esr-rspp.ru/corp_nac_politic (Социальная хартия российского бизнеса. Корпоративная социальная ответственность).
5. <http://www.i-u.ru/demosubject.aspx?id=112> (Источники возникновения социального менеджмента: демонстрационная лекция).
6. http://ramanda.ru/templates/science.php?parent=&id=38&info_id=38 (Сальвадор де Мадариага. Социальный менеджмент).
7. http://www.refworld.ru/referat_946412.html (Бабичев Н.П. Теория социального менеджмента. Предпосылки возникновения и основные этапы теории и практики социального управления).
8. <http://mevriz.ru/articles/2002/4/1043.html> (Статьи из журнала «Менеджмент в России и за рубежом»).
9. <http://www.ecsocman.edu.ru/#sc5> (Федеральный образовательный портал. Ресурсы по менеджменту).
10. http://www.socpolicy.ru/library/students_materials/social_problems/ (Материалы для студентов по социальным проблемам).
11. <http://www.vuzlib.net/spou/4htm> (Социальные функции трудового коллектива. Социальная ориентация и социальная структура трудового коллектива).
12. <http://ecsocman.edu.ru> – Федеральный образовательный портал – ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ
13. <http://www.ptpu.ru/default.asp> - Сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»
14. <http://lib.socio.msu.ru> - Электронная библиотека социологического факультета МГУ
15. <http://socioline.ru> - Электронная библиотека по социологии с оригинальными материалами и коллекцией тематических ссылок
16. <http://www.i-u.ru> Русский Гуманитарный Интернет-Университет
17. <http://socis.isras.ru/> - журнал «Социологические исследования»
18. <http://novaman.ru> - Сайт Школы Инновационных Менеджеров
19. www.citystrategies.ru
20. www.stra.teg.ru
21. www.iet.ru
22. www.ptpu.ru
23. www.leontief.ru
24. Электронный научный журнал Региональная экономика и управление
<http://www.region.mcnip.ru/>
25. www.gks.ru – Федеральная служба государственной статистики.
26. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кировской области <http://kirovstat.kirov.ru/>
27. Консультант студента.
28. Социологический аспект исследования качества подготовки специалиста [интернет ресурс] http://www.i-u.ru/biblio/arhiv/articles/morgunova_aspres/default.asp
29. <http://www.ifsw.org/home>
22. Электронная библиотека Кировской ГМА.
23. Интернет-сайт Департамента социального развития Кировской области.
24. Статданные департамента социального развития Кировской области «Показатели оказания различных видов социальной помощи населению Кировской области.
25. Электронная библиотека кафедры социальной работы.

4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем

Для осуществления образовательного процесса используются:

Программы тестового контроля для текущей и промежуточной аттестации по разделам дисциплины № 1-4.

Лекции-презентации по разделам № 1, 2, 3, 4.

В учебном процессе используется лицензионное программное обеспечение:

1. Договор MicrosoftOffice (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный),
2. Договор MicrosoftOffice (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),
3. Договор MicrosoftOffice (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный).
4. Договор Windows (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный)
5. Договор Windows (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),
6. Договор Windows (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный),
7. Договор Антивирус KasperskyEndpointSecurity для бизнеса – Стандартный RussianEdition. 100-149 Node 1 yearEducationalRenewalLicense от 12.07.2018, лицензии 685В-МУ\05\2018 (срок действия – 1 год),
8. Автоматизированная система тестирования Indigo Договор № Д53783/2 от 02.11.2015 (срок действия бессрочный, 1 год технической поддержки),
9. ПО FoxitPhantomPDF Стандарт, 1 лицензия, бессрочная, дата приобретения 05.05.2016 г.

Обучающиеся обеспечены доступом (удаленным доступом) к современным профессиональным базам данных и информационно-справочным системам:

- 1) Научная электронная библиотека e-LIBRARY. Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>.
- 2) Справочно-поисковая система Консультант Плюс – ООО «КонсультантКиров».
- 3) «Электронно-библиотечная система Кировского ГМУ». Режим доступа: <http://elib.kirovgma.ru/>.
- 4) ЭБС «Консультант студента» - ООО «ИПУЗ». Режим доступа: <http://www.studmedlib.ru>.
- 5) ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - ООО «НексМедиа». Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.
- 6) ЭБС «Консультант врача» - ООО ГК «ГЭОТАР». Режим доступа: <http://www.rosmedlib.ru/>
- 7) ЭБС «Айбукс» - ООО «Айбукс». Режим доступа: <http://ibooks.ru>.

4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

В процессе преподавания дисциплины (модуля) используются следующие специальные помещения:

Наименование специализированных помещений	Номер кабинета, адрес	Оборудование, технические средства обучения, размещенные в специализированных помещениях
- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	№ 305,306 г. Киров, ул. К.Маркса,137 (1 корпус)	Столы и стулья ученические, компьютер, мультимедийный проектор, доска меловая, экран
учебные аудитории для про-	№ 302,303 г. Киров, ул.	Столы и стулья ученические

ведения занятий семинарского типа	К.Маркса,137 (1 корпус)	
учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	№ 302, 310 г. Киров, ул. К. Маркса,137 (1 корпус)	Столы и стулья ученические, компьютер с выходом в Интернет и ЭИОС университета (каб. 310)
учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации	№ 302,303,307,404 г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус)	Столы и стулья ученические, компьютеры с выходом в Интернет и ЭИОС университета (каб. 307, 404)
помещения для самостоятельной работы	№ 307, 404 г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус), читальный зал библиотеки г. Киров, ул. К. Маркса, 137 (1 корпус)	Столы и стулья ученические, компьютеры с выходом в Интернет и ЭИОС университета

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

Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает: контактную (работа на лекциях и практических занятиях) и самостоятельную работу.

Основное учебное время выделяется формированию у студентов системных знаний в области теории и методологии социального менеджмента, а также некоторыми практическими навыками по разрешению конкретных социальных проблем в учреждениях посредством принятия и освоения механизмов реализации управленческих решений.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине выступают классические лекционные и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а также самостоятельная работа обучающихся.

При изучении учебной дисциплины (модуля) обучающимся необходимо освоить практические умения по работе со средствами организации работы с личной и служебной информацией и современными системами делопроизводства.

При проведении учебных занятий кафедра обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (путем проведения интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций и имитационных моделей, преподавания дисциплины (модуля) в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Лекции:

Классическая лекция. Рекомендуется при изучении тем: «Теоретические основы социального менеджмента. Основные подходы к определению понятия «менеджмент», «Понятие лидерства. Качества хорошего и слабого руководителя», «Матрица стилей управления. Базовые стили управления», «Управление случаями» или «кейс-менеджмент».

На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к зачету, а также для самостоятельной работы.

Изложение лекционного материала рекомендуется проводить в мультимедийной форме. Смысловая нагрузка лекции смещается в сторону от изложения теоретического материала

к формированию мотивации самостоятельного обучения через постановку проблем обучения и показ путей решения профессиональных проблем в рамках той или иной темы. При этом основным методом ведения лекции является метод проблемного изложения материала.

Практические занятия:

Практические занятия по дисциплине проводятся с целью приобретения практических навыков в области теории и методологии социального менеджмента, а также некоторыми практическими навыками по разрешению конкретных социальных проблем в учреждениях посредством принятия и освоения механизмов реализации управленческих решений.

Практические занятия проводятся в виде групповой работы по решению ситуационных задач, обсуждений, круглого стола.

Выполнение практической работы обучающиеся производят как в устном, так и в письменном виде, в виде презентаций и докладов.

Практическое занятие способствует более глубокому пониманию теоретического материала учебной дисциплины, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности обучающихся.

При изучении дисциплины используются следующие формы практических занятий:

- практикум традиционный по темам «Теоретические основы социального менеджмента. Основные подходы к определению понятия «менеджмент», «Матрица стилей управления. Базовые стили управления», «Управление случаем» или «кейс-менеджмент».

- деловая игра по темам: «Понятие лидерства. Качества хорошего и слабого руководителя».

Самостоятельная работа:

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку по всем разделам дисциплины и включает подготовку к занятиям, конспектирование, решение тестов, ситуационных задач и написание контрольной работы.

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры. Во время изучения дисциплины обучающиеся (под контролем преподавателя) самостоятельно решают ситуационные задачи, готовят доклады. Работа обучающегося в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельность. Обучение способствует воспитанию у обучающихся навыков общения с получателями социальных услуг.

Исходный уровень знаний обучающихся определяется тестированием, собеседованием.

Текущий контроль освоения дисциплины проводится в форме решения типовых ситуационных задач, выполнения контрольных работ, выступления с докладами.

В конце изучения дисциплины проводится промежуточная аттестация с использованием тестового контроля, контрольных вопросов.

Для текущего контроля освоения дисциплины используется рейтинговая система.

Вопросы по дисциплине включены в государственную итоговую аттестацию выпускников.

Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) (приложение А)

Изучение дисциплины следует начинать с проработки данной рабочей программы, методических указаний, прописанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Успешное изучение дисциплины требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой. Лекции

имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, Интернет-ресурсами.

Правильная организация самостоятельных учебных занятий, их систематичность, целесообразное планирование рабочего времени позволяют обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивать высокий уровень успеваемости в период обучения, получить навыки повышения профессионального уровня.

Основной формой промежуточного контроля и оценки результатов обучения по дисциплине является зачет. На зачете обучающиеся должны продемонстрировать не только теоретические знания, но и практические навыки, полученные на практических занятиях.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы дисциплины - залог успешной работы и положительной оценки.

Подробные методические указания к практическим занятиям и внеаудиторной самостоятельной работе по каждой теме дисциплины представлены в приложении А.

Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (приложение Б)

Оценочные средства – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

ОС как система оценивания состоит из следующих частей:

1. Перечня компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

2. Показателей и критерий оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

3. Типовых контрольных заданий и иных материалов.

4. Методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении Б.

Приложение А к рабочей программе дисциплины

**Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
«Социальный менеджмент»**

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа
Направленность (профиль) ОПОП: «Социальная работа»

Раздел 1. Теоретические основы социального менеджмента. Основные подходы к определению понятия «менеджмент».

Тема: Теоретические основы социального менеджмента. Основные подходы к определению понятия «менеджмент».

Цель: познакомить студентов с теоретическими основами социального менеджмента.

1. рассмотреть сущность и содержание социального менеджмента.
2. изучить становление социального менеджмента как науки.
3. охарактеризовать этапы развития менеджмента
4. рассмотреть основные функции менеджмента.

Обучающийся должен знать:

- Основные категории и понятия социального менеджмента и социального обслуживания.
- Специфику маркетинговой деятельности в социальной сфере.
- Методы формирования и поддержания спроса, продвижения социальных услуг.

Обучающийся должен уметь:

- Организовывать и проводить маркетинговые исследования в социальной сфере.

Обучающийся должен владеть:

- Навыками организации, планирования экономических процессов в сфере социального обслуживания.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Сущность и содержание социального менеджмента.
2. Становление социального менеджмента как науки.
3. Основные подходы к определению понятия «менеджмент».
4. Основные функции управления (колесо управления).

2) Обсуждение домашнего задания:

Ответить на вопросы для самоконтроля:

1. Этапы развития менеджмента.
2. Ресурсы, необходимые для управления организациями.
3. Основные функции менеджмента.
4. Иерархия управления.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

2) Подготовка докладов:

Темы докладов:

1. Сущность и содержание социального менеджмента.
2. Становление социального менеджмента как науки.

3. Основные подходы к определению понятия «менеджмент».
4. Основные функции управления (колесо управления).

2) Выполнение самостоятельной работы к семинарскому занятию

Задания для самостоятельной работы:

1. Изобразите в виде схемы функции управления.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

➤ 1. Социальный менеджмент изучает: (ОК-3)

- а) систему социальных отношений
- б) социальные процессы
- в) социальную сферу
- г) социальные ресурсы
- д) все перечисленное выше

2. Какая научная школа социального менеджмента рассматривает человека в организации как социально-ориентированное существо, обладающее различными потребностями, влияющими на среду организации: (ОК-6)

- а) классическая школа управления
- б) «эмпирическая» школа управления
- в) школа «социальных систем»
- г) школа «человеческих отношений»
- д) «новая» школа

3. Совокупность средств и приемов, с помощью которых осуществляется соответствие поведения членов общества установленным общественным нормам и ценностям называется: (ОК-7)

- а) социальный контроль
- б) социальное управление
- в) мотивация
- г) самоменеджмент

4. Механизм социального менеджмента включает: (ОК-3)

- а) субъект управления
- б) объект управления
- в) методы управления
- г) процесс управления

5. Неформальная организация имеет следующие признаки: (ПК-8)

- а) основана на личных отношениях между сотрудниками
- б) предполагает определенную официальную иерархию
- в) регулируется законодательно установленными нормами
- г) отражает сложившиеся фактические отношения в коллективе

Эталоны ответов:

1 д; 2 в; 3 а; 4 в; 5 а.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Зайцев, Д. В. Организация, управление и администрирование в социальной работе [Текст] : учеб.пособие / Д. В. Зайцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : «Дашков и К» ; Ростов н/Д. : Наука-Спектр, 2011. - 264 с.

2. Ильенкова С.Д. Кузнецов В.И. Социальный менеджмент [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

3. Юдина, А.И. Социальный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. Кемерово: КемГУКИ, 2013. - 231 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная литература

1. Богданова, Н. Ю. Методические аспекты внедрения системы менеджмента качества в деятельность учреждения социального обслуживания [Текст] / Н. Ю. Богданова // Работник социальной

службы : проф. науч.-практ. и метод. журн. - 2014. - N 3. - С. 99-115.

2. Гембаренко В.И. Проблемы управления системой социальной защиты населения в современной России / В. И. Гембаренко // Социальная политика и социология : междисциплинар. науч.-практ. журн. - 2010. - № 4. - С. 88-92.

3. Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И. **Социальный менеджмент. Учебно-методическое пособие** М.: Евразийский открытый институт, 2011.-127с. www.biblioclub.ru.

4. Зайцев Д.В. Организация, управление и администрирование в социальной работе: учеб.пособие / Д. В. Зайцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: «Дашков и К»; Ростов н/Д: Наука-Спектр, 2011. - 264 с.

5. Каратеев П.А. Роль менеджмента в деятельности учреждения социального обслуживания/П. А. Каратеев //Работник соц. службы. - 2010. - №8. - С. 23-35.

6. Социальный менеджмент.Афонин Ю.А., Жабин А.П., Панкратов А.С.М.: Изд-во МГУ, 2010. — 320 с.

7. Ткаченко В. С. Организационно-административная работа в системе социальных служб: учеб.пособие / В. С. Ткаченко - М.: «Дашков и К», 2010. - 264 с.

Раздел 2. Понятие лидерства. Качества хорошего и слабого руководителя.

Тема: Понятие лидерства. Качества хорошего и слабого руководителя.

Цель:познакомить студентов с основными качествами хорошего и слабого руководителя.

Задачи:

1. рассмотреть сущность и содержание понятия лидерство.

2. изучить качества сильного руководителя

3. охарактеризовать качества слабого руководителя.

Обучающийся должен знать:

➤ Основные категории и понятия социального менеджмента и социального обслуживания.

➤ Специфику маркетинговой деятельности в социальной сфере.

➤ Методы формирования и поддержания спроса, продвижения социальных услуг.

Обучающийся должен уметь:

➤ Организовывать и проводить маркетинговые исследования в социальной сфере.

Обучающийся должен владеть:

➤ Навыками организации, планирования экономических процессов в сфере социального обслуживания.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Определение понятия «менеджер».

2. Менеджер и лидер.

3. Качества хорошего руководителя.

4. Качества слабого руководителя (менеджера).

5. Как создать хорошую организацию.

2) Обсуждение домашнего задания:

Ответить на вопросы для самоконтроля:

1. Проведите анализ практикуемых и предпочитаемых стилей руководства и особенностей управленческого поведения руководителей в современных российских организациях.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

2) Подготовка докладов:

Темы докладов:

1. Определение понятия «менеджер».

2. Менеджер и лидер.

3. Качества хорошего руководителя.

4. Качества слабого руководителя (менеджера).

5. Как создать хорошую организацию.

2) Выполнение самостоятельной работы к семинарскому занятию

Задания для самостоятельной работы:

1. Рассмотрите достоинства и недостатки сильного и слабого руководителя и составьте таблицу.
2. Американский ученый Ч. Мергисон провел анализ деятельности более 700 руководителей преуспевающих компаний с целью определить ключевые факты успешной карьеры и продвижения на высший уровень управления. Руководители должны были ранжировать качества, которые привели их к успеху. Выпишите эти качества.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Процесс стимулирования самого себя и других на достижении индивидуальных и общих целей организации называется: (ОК-3)

- а) обучение
- б) мотивация
- в) организация
- г) координация

2. С помощью социального контроля выполняются следующие функции: (ОК-6)

- а) диагностическая
- б) ориентирующая
- в) корректирующая
- г) педагогическая
- д) все выше перечисленное

3. Какие из нижеперечисленных элементов относятся к управленческой культуре: (ОК-7)

- а) управленческие знания
- б) общественные отношения
- в) управленческая деятельность
- г) все вышеперечисленное

4. Главным критерием эффективности социального менеджмента является: (ОК-3)

- а) рост прибыли
- б) снижение издержек обращения
- в) улучшение условий труда работников
- г) увеличение выручки от реализации продукции

5. К методам социального менеджмента относятся: (ПК-8)

- а) повышение работоспособности
- б) улучшение здоровья
- в) руководство всеми сотрудниками одинаково
- г) быть начальником, а не товарищем
- д) пользование привилегиями
- е) наказание за инициативу
- ж) умение расслабляться
- з) все вышеперечисленное

6. К основным принципам социального менеджмента не относится принцип... Какой вариант правильный, а какие нет?

- а) нормоуправляемости
- б) принцип необходимого разнообразия
- в) принцип обязательности обратной связи

7. Какие утверждения верные?

Поведение, ориентированное на контроль – это

- а) действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности
- б) ориентирование на заниженные цели

в) использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников

Эталоны ответов:

1 б; 2 а; 3 в; 4 в; 5 б; 6 а) правильный б) неверный в) неверный; 7. а) Истина; б) Ложь в) Ложь.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Зайцев, Д. В. Организация, управление и администрирование в социальной работе [Текст] : учеб. пособие / Д. В. Зайцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : «Дашков и К» ; Ростов н/Д. : Наука-Спектр, 2011. - 264 с.

2. Ильенкова С.Д. Кузнецов В.И. Социальный менеджмент [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

3. Юдина, А.И. Социальный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. Кемерово: КемГУКИ, 2013. - 231 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная литература

1. Богданова, Н. Ю. Методические аспекты внедрения системы менеджмента качества в деятельность учреждения социального обслуживания [Текст] / Н. Ю. Богданова // Работник социальной службы : проф. науч.-практ. и метод. журн. - 2014. - № 3. - С. 99-115.

2. Гембаренко В.И. Проблемы управления системой социальной защиты населения в современной России / В. И. Гембаренко // Социальная политика и социология : междисциплинар. науч.-практ. журн. - 2010. - № 4. - С. 88-92.

3. Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И. Социальный менеджмент. Учебно-методическое пособие М.: Евразийский открытый институт, 2011.-127с. www.biblioclub.ru.

4. Зайцев Д.В. Организация, управление и администрирование в социальной работе: учеб. пособие / Д. В. Зайцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: «Дашков и К»; Ростов н/Д: Наука-Спектр, 2011. - 264 с.

5. Каратеев П.А. Роль менеджмента в деятельности учреждения социального обслуживания/П. А. Каратеев //Работник соц. службы. - 2010. - №8. - С. 23-35.

6. Социальный менеджмент.Афонин Ю.А., Жабин А.П., Панкратов А.С.М.: Изд-во МГУ, 2010. — 320 с.

7. Ткаченко В. С. Организационно-административная работа в системе социальных служб: учеб. пособие / В. С. Ткаченко - М.: «Дашков и К», 2010. - 264 с.

Раздел 3. Матрица стилей управления. Базовые стили управления.

Тема: Матрица стилей управления. Базовые стили управления.

Цель: познакомить студентов с основными базовыми стилями управления.

Задачи:

1. рассмотреть сущность и содержание базовых стилей управления.

2. изучить эффективные стили управления.

3. охарактеризовать неэффективные стили управления.

Обучающийся должен знать:

➤ Основные категории и понятия социального менеджмента и социального обслуживания.

➤ Специфику маркетинговой деятельности в социальной сфере.

➤ Методы формирования и поддержания спроса, продвижения социальных услуг.

Обучающийся должен уметь:

➤ Организовывать и проводить маркетинговые исследования в социальной сфере.

Обучающийся должен владеть:

➤ Навыками организации, планирования экономических процессов в сфере социального обслуживания.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Стили управления.

2. Базовые стили управления.

3. Эффективные стили управления.

4. Неэффективные стили управления.
5. Управление стилем.

2) Обсуждение домашнего задания:

Ответить на вопросы для самоконтроля:

1. Ситуационный выбор стиля менеджмента.
2. Виды групп.
3. Характеристики формальных и неформальных групп.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

2) Подготовка докладов:

Темы докладов:

1. Стили управления.
2. Базовые стили управления.
3. Эффективные стили управления.
4. Неэффективные стили управления.
5. Управление стилем.

2) Выполнение самостоятельной работы к семинарскому занятию

Задания для самостоятельной работы:

1. Рассмотрите классификацию стилей американского социального психолога Рэнсиса Лайкерта в зависимости от направленности деятельности руководителя и подготовьте таблицу с достоинствами и недостатками каждого стиля.

2. Изучите 4 стили управления, которые стоит взять на заметку: дальновидный, преобразующий, демократический и тренерский. Охарактеризуйте каждый из них.

3. Проанализируйте 4 стили управления, которых нужно избегать: автократический, услужливый, попустительский и транзакционный. Охарактеризуйте каждый из них.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Деятельность государства в социальной сфере, которая направлена на объединение усилий всего населения в целях решения социальных задач, называется: (ОК-3)

- а) социальный менеджмент
- б) социальная политика

➤ **2. Основные функции управления (ОК -6)**

- а) планирование, контроль
- б) планирование, организация, мотивация, контроль
- в) организация, мотивация
- г) организация, мотивация, контроль

3. К механизму управления относится: (ОК-7)

- а) анализ выполнения работ
- б) методы управления
- в) функции управления
- г) оценка усилий

➤ **4. Какие методы ориентированы - либо на прямое принуждение людей к определенному поведению в интересах организации, либо на создании возможности такого принуждения: (ПК-8)**

- а) социально-психологические
- б) административные
- в) экономические
- д) организационные

5. Поведение, ориентированное на контроль – это (ОК-3)

- а) действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности
- б) ориентирование на заниженные цели

в) использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников

г) ориентирование на завышенные цели

6. Метод управления – это _____

7. К основным функциям управления относят _____

Эталоны ответов:

1 б; 2 в; 3 а; 4 а; 5 г; 6 совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей; 7. планирование, организация, мотивация, контроль

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Зайцев, Д. В. Организация, управление и администрирование в социальной работе [Текст] : учеб. пособие / Д. В. Зайцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : «Дашков и К» ; Ростов н/Д. : Наука-Спектр, 2011. - 264 с.

2. Ильенкова С.Д. Кузнецов В.И. Социальный менеджмент [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

3. Юдина, А.И. Социальный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. Кемерово: КемГУКИ, 2013. - 231 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная литература

1. Богданова, Н. Ю. Методические аспекты внедрения системы менеджмента качества в деятельность учреждения социального обслуживания [Текст] / Н. Ю. Богданова // Работник социальной службы : проф. науч.-практ. и метод. журн. - 2014. - № 3. - С. 99-115.

2. Гембаренко В.И. Проблемы управления системой социальной защиты населения в современной России / В. И. Гембаренко // Социальная политика и социология : междисциплинар. науч.-практ. журн. - 2010. - № 4. - С. 88-92.

3. Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И. Социальный менеджмент. Учебно-методическое пособие М.: Евразийский открытый институт, 2011.-127с. www.biblioclub.ru.

4. Зайцев Д.В. Организация, управление и администрирование в социальной работе: учеб. пособие / Д. В. Зайцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: «Дашков и К»; Ростов н/Д: Наука-Спектр, 2011. - 264 с.

5. Каратеев П.А. Роль менеджмента в деятельности учреждения социального обслуживания/П. А. Каратеев //Работник соц. службы. - 2010. - №8. - С. 23-35.

6. Социальный менеджмент.Афонин Ю.А., Жабин А.П., Панкратов А.С.М.: Изд-во МГУ, 2010. — 320 с.

7. Ткаченко В. С. Организационно-административная работа в системе социальных служб: учеб. пособие / В. С. Ткаченко - М.: «Дашков и К», 2010. - 264 с.

Раздел 4. «Управление случаем» или «кейс-менеджмент».

Тема: «Управление случаем» или «кейс-менеджмент».

Цель:познакомить студентов с основными

Задачи:

1. рассмотреть сущность и содержание понятие «индивидуальная социальная работа».

2. изучить сущность и значение метода «case-work» - работа со случаем.

3. охарактеризовать подходы к понятию «управление случаем».

4. проанализировать модели «управления случаем».

5. рассмотреть три уровня применения кейс-менеджмента, а также основные этапы технологии «управление случаем».

Обучающийся должен знать:

➤ Основные категории и понятия социального менеджмента и социального обслуживания.

➤ Специфику маркетинговой деятельности в социальной сфере.

➤ Методы формирования и поддержания спроса, продвижения социальных услуг.

Обучающийся должен уметь:

➤ Организовывать и проводить маркетинговые исследования в социальной сфере.

Обучающийся должен владеть:

➤ Навыками организации, планирования экономических процессов в сфере социального обслуживания.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1) Выступление студентов с докладами и их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов:

1. Понятие «индивидуальная социальная работа».
2. Сущность и значение метода «индивидуальная социальная работа».
3. Модели «управления случаем».
4. Ключевые компоненты кейс-менеджмента.

2) Обсуждение домашнего задания:

Ответить на вопросы для самоконтроля:

1. Индивидуальная работа как «case-work» - работа со случаем.
2. Подходы к понятию «управление случаем».
3. Три уровня применения кейс-менеджмента.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.

2) Подготовка докладов:

Темы докладов:

1. Понятие «индивидуальная социальная работа».
2. Сущность и значение метода «индивидуальная социальная работа».
3. Модели «управления случаем».
4. Ключевые компоненты кейс-менеджмента.

2) Выполнение самостоятельной работы к семинарскому занятию

Задания для самостоятельной работы:

1. Основные этапы технологии «управление случаем».
2. Менеджер случая, его функции.
3. Основные задачи менеджера случая.
4. Требования к профессиональной подготовке менеджера случая.

3) Проверить свои знания с использованием тестового контроля:

1. Что означает «принять решение»? (ОК-6)

- а) перебрать все возможные альтернативы
- б) перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы
- в) отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы
- г) отдать распоряжение к реализации конкретного плана

2. Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего как «администратор»? (ОК-7)

- а) быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу
- б) иметь аналитический склад ума
- в) быть предельно объективным и полагаться на факты и логику
- г) методичность в работе, прогнозирование будущего

3. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума? (ПК-8)

- а) потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе
- б) сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения
- в) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения
- г) гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы

4. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители (ОК-3)

- а) среднего уровня

- б) низшего уровня
- в) высшего, среднего и низшего уровня
- г) высшего уровня

5. Укажите, что характерно для японской компании «Сони» в отношениях между руководителями и подчиненными?(ПК-8)

- а) по возможности желательно, чтобы человек всю свою жизнь остался на одном рабочем месте, где он приобретает определенный опыт, что соответственно повышает эффективность работы
- б) отсутствие дифференцированного отношения к людям
- в) для успешной работы в компании важно, какое учебное заведение закончил сотрудник и с какими отметками
- г) при всех положительных качествах свободы дискуссии в большой компании она нарушает режим работы

6. Механизм социального менеджмента включает _____

7. Объектам управления в социальном менеджменте выступает _____

8. В структуру системы социального менеджмента не включают _____

9. Что означает «принять решение»? Какие утверждения верные?

- а) перебрать все возможные альтернативы
- б) перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы
- в) отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы
- г) отдать распоряжение к реализации конкретного плана

Эталоны ответов:

1 в; 2 в; 3 г; 4 б; 5 б; 6 методы управления; 7. мотивация человеческого поведения; 8. объекты управления и процесс управления; 9. а) неверное, б) неверное в) неверное г) верное

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Зайцев, Д. В. Организация, управление и администрирование в социальной работе [Текст] : учеб.пособие / Д. В. Зайцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : «Дашков и К» ; Ростов н/Д. : Наука-Спектр, 2011. - 264 с.

2. Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И. Социальный менеджмент [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

3. Юдина, А.И. Социальный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. Кемерово: КемГУКИ, 2013. - 231 с. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)

Дополнительная литература

1. Богданова, Н. Ю. Методические аспекты внедрения системы менеджмента качества в деятельность учреждения социального обслуживания [Текст] / Н. Ю. Богданова // Работник социальной службы : проф. науч.-практ. и метод. журн. - 2014. - № 3. - С. 99-115.

2. Гембаренко В.И. Проблемы управления системой социальной защиты населения в современной России / В. И. Гембаренко // Социальная политика и социология : междисциплинар. науч.-практ. журн. - 2010. - № 4. - С. 88-92.

3. Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И. Социальный менеджмент. Учебно-методическое пособие М.: Евразийский открытый институт, 2011.-127с. www.biblioclub.ru.

4. Зайцев Д.В. Организация, управление и администрирование в социальной работе: учеб.пособие / Д. В. Зайцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: «Дашков и К»; Ростов н/Д: Наука-Спектр, 2011. - 264 с.

5. Каратеев П.А. Роль менеджмента в деятельности учреждения социального обслуживания/П. А. Каратеев //Работник соц. службы. - 2010. - №8. - С. 23-35.

6. Социальный менеджмент.Афонин Ю.А., Жабин А.П., Панкратов А.С.М.: Изд-во МГУ, 2010. — 320 с.

7. Ткаченко В. С. Организационно-административная работа в системе социальных служб: учеб.пособие /В. С. Ткаченко - М.: «Дашков и К», 2010. - 264 с.

Кафедра социальной работы

Приложение Б к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

**для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине**

«Социальный менеджмент»

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа
Направленность (профиль) ОПОП: «Социальная работа»

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Индикатор достижения компетенции	Результаты обучения			Ра ци ос т л ко
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>	
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД УК 3.2 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата, учитывая особенности поведения других членов команды	Основные категории и понятия социального менеджмента и социального обслуживания. Специфику маркетинговой деятельности в социальной сфере. Методы формирования и поддержания спроса, продвижения социальных услуг.	Организовывать и проводить маркетинговые исследования в социальной сфере.	Навыками организации, планирования экономических процессов в сфере социального обслуживания.	Те ос а н С п оп по н П К ро бо М л н ст
ПК-3 Способен организовать предоставление социальных услуг и мер социальной поддержки с целью улучшения условий жизнедеятельности	ИД ПК 3.2 Организует оказание социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-	Основы психологии межличностных отношений, психологии малых групп. Психологические факторы, влияющие на эффективность межлич-	Системно анализировать, бесконфликтно общаться с различными субъектами. Выстраивать взаимоотношения с субъектами	Способами взаимодействия с субъектами. Способами установления контактов и поддержания взаимодействия с субъектами.	Те ос а н С п оп по

<p>гражданина и расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать основные жизненные потребности путем мобилизации собственных сил, физических, психических и социальных ресурсов</p>	<p>педагогических, социально-правовых, социально-экономических, социально-реабилитационных услуг, услуг по социальному сопровождению граждан, а также мер социальной поддержки</p>	<p>ностного общения. Способы взаимодействия с различными субъектами межличностных отношений.</p>		<p>Способами выявления и учета социально-психологических особенностей рабочей группы при организации типа отношений в системе «руководитель-подчиненный».</p>	
<p>ПК-8 Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность в подразделениях организаций, реализующих социальные услуги и меры социальной поддержки</p>	<p>ИД ПК 8.1 Определяет плановые цели и задачи подразделения (группы специалистов) и отдельных специалистов по социальной работе</p>	<p>Основные понятия социального менеджмента, методы социального управления для отдельного работника, для группы, а также методы социального управления, применяемые на уровне предприятий.</p> <p>Организационную структуру предприятия, организацию социального менеджмента. Инновационные подходы к управлению социальными процессами на предприятии.</p>	<p>Грамотно применять методы социального управления</p> <p>Анализировать социальный потенциал трудового коллектива предприятия. Уметь принимать решения по улучшению управления в социальной сфере.</p>	<p>Навыками управления социальными процессами</p> <p>Инновационными подходами к управлению социальными процессами на предприятии. Методическими основами социального менеджмента</p>	

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания				Оценочное средство	
	не зачтено	зачтено	зачтено	зачтено	для текущего кон-	для промежуточ-

					троля	ной аттестации
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде						
ИД УК 3.2 <i>Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата, учитывая особенности поведения других членов команды</i>						
Знать	Не знает основные категории и понятия социального менеджмента и социального обслуживания. Специфику маркетинговой деятельности в социальной сфере. Методы формирования и поддержания спроса, продвижения социальных услуг.	Не в полном объеме знает основные категории и понятия социального менеджмента и социального обслуживания. Специфику маркетинговой деятельности в социальной сфере. Методы формирования и поддержания спроса, продвижения социальных услуг, допускает существенные ошибки	Знает основные категории и понятия социального менеджмента и социального обслуживания. Специфику маркетинговой деятельности в социальной сфере. Методы формирования и поддержания спроса, продвижения социальных услуг, допускает ошибки	Знает основные категории и понятия социального менеджмента и социального обслуживания. Специфику маркетинговой деятельности в социальной сфере. Методы формирования и поддержания спроса, продвижения социальных услуг.	Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа	Тест, контрольные вопросы
Уметь	Не умеет организовывать и проводить маркетинговые исследования в социальной сфере.	Частично освоено умение организовывать и проводить маркетинговые исследования в социальной сфере.	Правильно использует организацию и проводит маркетинговые исследования в социальной сфере., допускает ошибки	Самостоятельно использует организацию и проводит маркетинговые исследования в социальной сфере.	Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа	Тест, контрольные вопросы
Владеть	Не владеет навыками организации, планирования экономических процессов в сфере социального обслуживания	Не полностью владеет навыками организации, планирования экономических процессов в сфере социального обслуживания	Способен использовать навыки организации, планирования экономических процессов в сфере социального обслуживания	Владеет навыками организации, планирования экономических процессов в сфере социального обслуживания	Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа	Тест, контрольные вопросы
ПК-3 <i>Способен организовать предоставление социальных услуг и мер социальной поддержки с целью улучшения условий жизнедеятельности гражданина и расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать основные жизненные потребности путем мобилизации собственных сил, физических, психических и социальных ресурсов</i>						
ИД ПК 3.2 <i>Организует оказание социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-педагогических, социально-правовых, социально-экономических, социально-реабилитационных услуг, услуг по социальному сопровождению граждан, а также мер социальной поддержки</i>						
Знать	Не знает основы психологии межличностных отношений, психологии малых групп. Психологические факторы, влияющие на эффективность межличностно-	Не в полном объеме знает основы психологии межличностных отношений, психологии малых групп. Психологические факторы, влияющие на	Знает основы психологии межличностных отношений, психологии малых групп. Психологические факторы, влияющие на эффективность	Знает основы психологии межличностных отношений, психологии малых групп. Психологические факторы, влияющие на эффективность межличностно-	Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа	Тест, контрольные вопросы

	го общения. Способы взаимодействия с различными субъектами межличностных отношений	эффективность межличностного общения. Способы взаимодействия с различными субъектами межличностных отношений, допускает существенные ошибки	межличностного общения. Способы взаимодействия с различными субъектами межличностных отношений, допускает ошибки	го общения. Способы взаимодействия с различными субъектами межличностных отношений		
Уметь	Не умеет системно анализировать, бесконфликтно общаться с различными субъектами. Выстраивать взаимоотношения с субъектами	Частично освоено умение системно анализировать, бесконфликтно общаться с различными субъектами. Выстраивать взаимоотношения с субъектами	Правильно использует системный анализ, бесконфликтное общение с различными субъектами. Выстраивает взаимоотношения с субъектами, допускает ошибки	Самостоятельно использует системный анализ, бесконфликтное общение с различными субъектами. Выстраивает взаимоотношения с субъектами	Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа	Тест, контрольные вопросы
Владеть	Не владеет способами взаимодействия с субъектами. Способами установления контактов и поддержания взаимодействия с субъектами. Способами выявления и учета социально-психологических особенностей рабочей группы при организации типа отношений в системе «руководитель-подчиненный».	Не полностью владеет способами взаимодействия с субъектами. Способами установления контактов и поддержания взаимодействия с субъектами. Способами выявления и учета социально-психологических особенностей рабочей группы при организации типа отношений в системе «руководитель-подчиненный».	Способен использовать навыки устного и письменного аргументирования, ведения дискуссии и полемики, философского практического анализа логики различного рода философских рассуждений	Владеет навыками устного и письменного аргументирования, ведения дискуссии и полемики, философского практического анализа логики различного рода философских рассуждений	Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа	Тест, контрольные вопросы
ПК-8 <i>Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность в подразделениях организаций, реализующих социальные услуги и меры социальной поддержки</i>						
ИД ПК 8.1 <i>Определяет плановые цели и задачи подразделения (группы специалистов) и отдельных специалистов по социальной работе</i>						
Знать (1)	Фрагментарные знания основных понятий социального менеджмента, методы социального управления для отдельного работника, для группы, а также методы социального управления	Общие, но не структурированные знания основных понятий социального менеджмента, методы социального управления для отдельного работника, для группы, а также методы	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных понятий социального менеджмента, методы социального управления для отдельного работника, для группы, а	Сформированные систематические знания основных понятий социального менеджмента, методы социального управления для отдельного работника, для группы, а также методы	Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа	Тест, контрольные вопросы

	ния, применяемые на уровне предприятий	социального управления, применяемые на уровне предприятий	также методы социального управления, применяемые на уровне предприятий	социального управления, применяемые на уровне предприятий		
Уметь (1)	Частично освоенное умение грамотно применять методы социального управления	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение грамотно применять методы социального управления	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение грамотно применять методы социального управления	Сформированное умение грамотно применять методы социального управления	Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа	Тест, контрольные вопросы
Владеть (1)	Фрагментарное применение навыков управления социальными процессами	В целом успешное, но не систематическое применение навыков управления социальными процессами	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков управления социальными процессами	Успешное и систематическое применение навыков управления социальными процессами	Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа	Тест, контрольные вопросы
Знать (2)	Фрагментарные знания организационной структуры предприятия, организации социального менеджмента. Инновационные подходы к управлению социальными процессами на предприятии	Общие, но не структурированные знания организационной структуры предприятия, организации социального менеджмента. Инновационные подходы к управлению социальными процессами на предприятии	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания организационной структуры предприятия, организации социального менеджмента. Инновационные подходы к управлению социальными процессами на предприятии	Сформированные систематические знания организационной структуры предприятия, организации социального менеджмента. Инновационные подходы к управлению социальными процессами на предприятии	Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа	Тест, контрольные вопросы
Уметь (2)	Частично освоенное умение анализировать социальный потенциал трудового коллектива предприятия. Умение принимать решения по улучшению управления в социальной сфере	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение анализировать социальный потенциал трудового коллектива предприятия. Умение принимать решения по улучшению управления в социальной сфере	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение анализировать социальный потенциал трудового коллектива предприятия. Умение принимать решения по улучшению управления в социальной сфере	Сформированное умение анализировать социальный потенциал трудового коллектива предприятия. Умение принимать решения по улучшению управления в социальной сфере	Доклад, ситуационные задачи, контрольная работа	Тест, контрольные вопросы
Владеть (2)	Фрагментарное применение навыков инновационных подходов к управлению социальными процес-	В целом успешное, но не систематическое применение навыков инновационных подходов к управ-	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков инновационных под-	Успешное и систематическое применение навыков инновационных подходов к управлению	Доклад, ситуационные задачи, контрольная ра-	Тест, контрольные вопросы

	сами на предприятии. Методическими основами социального менеджмента	лению социальными процессами на предприятии. Методическими основами социального менеджмента	ходов к управлению социальными процессами на предприятии. Методическими основами социального менеджмента	социальными процессами на предприятии. Методическими основами социального менеджмента	бота	
--	---	---	--	---	------	--

3. Типовые контрольные задания и иные материалы

3.1. Учебным планом предусмотрено выполнение контрольных работ. Содержание контрольной работы должно соответствовать выбранной теме и плану работы.

Примерные темы контрольных работ:

1. Содержание, формы и механизмы социального взаимодействия людей.
2. Человеческий и социальный капитал.
3. Структура и общая характеристика социально-трудовой сферы российского общества.
4. Соотношение экономической и социальной результативности бизнеса. Социальная ответственность бизнеса как фактор его экономической эффективности.
5. Объект, предмет, задачи и основные инструменты социального менеджмента организации.
6. Идеи и практика социального менеджмента на начальных этапах промышленных революций и развития капитализма. .
7. Социальные аспекты в школах научного и административного менеджмента.
8. Социальные аспекты в школах человеческих отношений и поведенческих наук.
9. Теория и практика социального менеджмента в период становления социально-ориентированной экономики.
10. Социальная стратегия организации: содержание и порядок разработки.
11. Долгосрочное и стратегическое социальное планирование.
12. Коллективный договор как форма социального планирования на современном крупном предприятии.
13. Основные принципы корпоративной социальной политики предприятия.
14. Основные направления внешней корпоративной социальной политики предприятия.
15. Основные направления внутренней корпоративной социальной политики предприятия.
16. Типы социальных программ и проектов, реализуемых корпорациями на территории своей деятельности.
17. Социальная роль бизнеса в моделях корпоративного управления.
18. Участие бизнеса в социальной политике: формы, интересы, институт.
19. Перспективы социального менеджмента в постиндустриальном обществе.
20. Корпоративная этика как инструмент социального менеджмента.
21. Предназначение, структура и содержание социального отчета на основе принципов Миссии глобальной инициативы по отчетности.
22. Содержание социальной составляющей устойчивого развития предприятия.
23. Технологии социального менеджмента при реформировании организации.

Контрольная работа пишется на листах формата А4. Объем контрольной работы должен быть не менее 12-15 страниц печатного текста (размер шрифта 14 при компьютерном наборе текста), из них 3 страницы – оформление работы в соответствии с нормами ГОСТ (1 стр. – титульный лист, 2 стр. – оглавление или план, последняя страница – список использованных источников).

Методические указания к написанию контрольной работы

Написание контрольной работы должно способствовать закреплению и углублению знаний, а также выработке навыков самостоятельного мышления и умения решать поставленные перед студентом задачи. Содержание выполненной работы дает возможность углубить уровень знания изучаемой проблемы, показать знание литературы и сведений, собранных студентом, выполняющим контрольные работы.

Существует определенная форма, которой должен придерживаться студент, выполняющий работу. Контрольная работа должна иметь титульный лист, на котором на верхней части пишется название учебного заведения, кафедры, имя, отчество и фамилия студента, курс, группа, факультет, затем посередине название темы, с правой стороны фамилия и инициалы студента и научного руководителя.

Внизу титульного листа – город и год написания работы.

Работа включает список литературы и оглавление.

Список литературы должен включать, главным образом, новейшие источники: действующие законы и нормативные акты, монографии, статьи, учебники, другие первоисточники по проблемам дисциплины. Особое внимание уделяется периодической печати, которая отражает проблематику, затронутую в работе.

При написании работы обязательны ссылки на используемые источники, что придает работе основательность, научную ориентацию.

Объем работы должен быть в пределах печатного листа, что означает 12-15 страниц машинописного текста.

Критерии оценки:

***Оценка «зачтено»** выставляется обучающемуся если он представил логичное содержание контрольной работы, работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, выполнены все разделы, раскрыта актуальность темы, верно определены цель и задачи, представлен список основной литературы по теме, выделены основные понятия, используемые в работе. В ней отсутствуют орфографические и пунктуационные ошибки. Допустимы отдельные погрешности стиля. Работа выполнена в срок.*

***Оценка «не зачтено»** выставляется обучающемуся если он не оформил работу в соответствии с предъявляемыми требованиями, не выполнены все разделы, не раскрыта актуальность темы, не верно определены цель и задачи, не представлен список основной литературы по теме, не выделены основные понятия, используемые в работе.*

3.2.Примерные вопросы к зачету (устному опросу, собеседованию), критерии оценки (УК-3, ПК-3, ПК-8)

Вопросы к зачету

1. Сущность и содержание понятий «менеджмент», «социальный менеджмент», «социальное управление».
2. Место социального менеджмента в системе управления организацией.
3. Организация как социально-экономический феномен.
4. Типы организаций и особенности социально-экономического управления ими.
5. Трудовой коллектив как объект и субъект социального менеджмента. Социальная структура трудового коллектива.
6. Социальные функции трудового коллектива.
7. Социальный потенциал организации и проблемы его реализации.
8. Принципы социального менеджмента.
9. Функции социального менеджмента.
10. Методы социального управления.
11. Технология социального менеджмента.
12. Целеполагание в системе социального менеджмента.
13. Специфика стратегического управления в малых, средних и крупных организациях.
14. Социальное планирование в системе социального менеджмента. Формы и назначение социального планирования.
15. Коллективный договор как форма социального планирования.
16. Социальный контроль: понятие, способы реализации.
17. Организационная культура как фактор эффективного социального контроля.
18. Организационная структура социального управления в организации.
19. Лидерство.
20. Процесс коммуникаций, понятия и сущность.
21. Делегирование в менеджменте. Сущность делегирования. Виды полномочий.
22. Мотивация в менеджменте: основные понятия и теории.
23. Система управления персоналом: виды, принципы, задачи.
24. Руководитель в системе управления, его функции.
25. Стили руководства: понятия и виды, имидж руководителя.
26. Стандарты качества социальных услуг. Оценка качества с использованием стандартов.
27. Кейс-менеджмент как метод социальной работы
28. Модели в управлении случаем.
29. Кейс-менеджер: функции, задачи, роль, должностные обязанности в разрешении случая.
30. Этапы переговорного процесса

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся если он обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой; усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала; владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении ситуационных заданий, безошибочно ответил на основной и дополнительные вопросы на зачете.

Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся если он обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки при ответе на основной и дополнительные вопросы; не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий по дисциплине.

3.3. Примерные тестовые задания, критерии оценки

Примеры тестовых заданий (УК-3, ПК-3, ПК-8)

1 уровень:

1. Социальный менеджмент изучает: (УК-3)

- е) систему социальных отношений
- ж) социальные процессы
- з) социальную сферу
- и) социальные ресурсы
- к) все перечисленное выше

2. Какая научная школа социального менеджмента рассматривает человека в организации как социально-ориентированное существо, обладающее различными потребностями, влияющими на среду организации: (ПК-3)

- е) классическая школа управления
- ж) «эмпирическая» школа управления
- з) школа «социальных систем»
- и) школа «человеческих отношений»
- к) «новая» школа

3. Совокупность средств и приемов, с помощью которых осуществляется соответствие поведения членов общества установленным общественным нормам и ценностям называется: (ПК-8)

- а) социальный контроль
- б) социальное управление
- в) мотивация
- г) самоменеджмент

4. Механизм социального менеджмента включает: (УК-3)

- д) субъект управления
- е) объект управления
- ж) методы управления
- з) процесс управления

5. Неформальная организация имеет следующие признаки: (ПК-8)

- д) основана на личных отношениях между сотрудниками
- е) предполагает определенную официальную иерархию
- ж) регулируется законодательно установленными нормами
- з) отражает сложившиеся фактические отношения в коллективе

6. Процесс стимулирования самого себя и других на достижении индивидуальных и общих целей организации называется: (УК-3)

- д) обучение
- е) мотивация
- ж) организация

з) координация

7. С помощью социального контроля выполняются следующие функции: (ПК-3)

- е) диагностическая
- ж) ориентирующая
- з) корректирующая
- и) педагогическая
- к) все выше перечисленное

8. Какие из нижеперечисленных элементов относятся к управленческой культуре: (ПК-8)

- д) управленческие знания
- е) общественные отношения
- ж) управленческая деятельность
- з) все вышеперечисленное

9. Главным критерием эффективности социального менеджмента является: (ПК-3)

- д) рост прибыли
- е) снижение издержек обращения
- ж) улучшение условий труда работников
- з) увеличение выручки от реализации продукции

10. К методам социального самоменеджмента относятся: (ПК-8)

- г) повышение работоспособности
- д) улучшение здоровья
- е) руководство всеми сотрудниками одинаково
- г) быть начальником, а не товарищем
- д) пользование привилегиями
- е) наказание за инициативу
- ж) умение расслабляться
- з) все вышеперечисленное

11. Деятельность государства в социальной сфере, которая направлена на объединение усилий всего населения в целях решения социальных задач, называется: (УК-3)

- в) социальный менеджмент
- г) социальная политика

12. Основные функции управления (ПК -8)

- д) планирование, контроль
- е) планирование, организация, мотивация, контроль
- ж) организация, мотивация
- з) организация, мотивация, контроль

13. К механизму управления относится: (ПК-6)

- а) анализ выполнения работ
- б) методы управления
- в) функции управления
- г) оценка усилий

14. Какие методы ориентированы - либо на прямое принуждение людей к определенному поведению в интересах организации, либо на создании возможности такого принуждения: (ПК-8)

- а) социально-психологические
- б) административные
- в) экономические
- д) организационные

15. Поведение, ориентированное на контроль – это (УК-3)

- д) действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности
- е) ориентирование на заниженные цели
- ж) использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников

- з) ориентирование на завышенные цели

16. Что означает «принять решение»? (ПК-8)

- д) перебрать все возможные альтернативы
- е) перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы
- ж) отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы
- з) отдать распоряжение к реализации конкретного плана

17. Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего как «администратор»? (ПК-3)

- д) быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу
- е) иметь аналитический склад ума
- ж) быть предельно объективным и полагаться на факты и логику
- з) методичность в работе, прогнозирование будущего

18. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума? (ПК-8)

- д) потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе
- е) сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения
- ж) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения
- з) гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы

19. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители (УК-3)

- д) среднего уровня
- е) низшего уровня
- ж) высшего, среднего и низшего уровня
- з) высшего уровня

20. Укажите, что характерно для японской компании «Сони» в отношениях между руководителями и подчиненными? (ПК-8)

- д) по возможности желательно, чтобы человек всю свою жизнь остался на одном рабочем месте, где он приобретает определенный опыт, что соответственно повышает эффективность работы
- е) отсутствие дифференцированного отношения к людям
- ж) для успешной работы в компании важно, какое учебное заведение закончил сотрудник и с какими отметками
- з) при всех положительных качествах свободы дискуссии в большой компании она нарушает режим работы

2 уровень: (УК-3, ПК-3, ПК-6)

1. Метод управления – это _____
2. К основным функциям управления относят _____
3. Механизм социального менеджмента включает _____
4. Объектам управления в социальном менеджменте выступает _____
5. В структуру системы социального менеджмента не включают _____

3 уровень (УК-3, ПК-3, ПК-6)

1. К основным принципам социального менеджмента не относится принцип... Какой вариант правильный, а какие нет?

- г) нормоуправляемости
- д) принцип необходимого разнообразия
- е) принцип обязательности обратной связи

2. Какие утверждения верные?

Поведение, ориентированное на контроль – это

- а) действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности

- б) ориентирование на заниженные цели
- в) использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников

3. Что означает «принять решение»? Какие утверждения верные?

- а) перебрать все возможные альтернативы
- б) перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы
- в) отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы
- г) отдать распоряжение к реализации конкретного плана

Ответы:

1 уровень

1 д; 2 в; 3 а; 4 в; 5 а; 6 б; 7 а; 8 в; 9 в; 10 б; 11 б; 12 в; 13 а; 14 а; 15 г; 16 в; 17 в; 18 г; 19 б; 20 б.

2 уровень

1. совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей
2. планирование, организация, мотивация, контроль
3. методы управления
4. мотивация человеческого поведения
5. Объекты управления и процесс управления

3 уровень

1. а) правильный б) неверный в) неверный
2. а) Истина; б) Ложь в) Ложь.
3. а) неверное, б) неверное в) неверное г) верное

Критерии оценки:

- «зачтено» - не менее 71% правильных ответов;
- «не зачтено» - 70% и менее правильных ответов.

3.4. Примерные ситуационные задачи, критерии оценки

Примеры ситуационных задач

Ситуационная задача №1 (УК-3, ПК-3, ПК-6)

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.

Ситуация «Позор».

Руководитель постоянно находит в работе подчиненного погрешности и ошибки, и, несмотря на то, что работа на 99 процентов сделана очень хорошо, обвиняет подчиненного в провале всего задания (позиция преследователя). Сотрудник чувствует себя виноватым, начинает извиняться и у него формируется комплекс невозможности выполнить работу по требованиям руководителя (позиция жертвы).

Ситуационная задача №2 (УК-3, ПК-3, ПК-6)

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.

Ситуация «Сам увидишь, что из всего этого получится»

Руководитель Петров дает задание Сергею приобрести оборудование определенной марки. Сергей пытается объяснить руководителю, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но Петров, за которым последнее слово, подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает Сергея в его правильности. Сергей соглашается: «Ну хорошо, если вы так думаете, то я приобрету это оборудование», - одновременно тоном речи и набором слов и интонацией в фразе давая понять Петрову на скрытом уровне, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия. Через некоторое время мнение Сергея подтверждается, и оборудование демонтируется.

Когда Петров вызывает к себе Сергея, чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это - А я с самого начала предупреждал вас, что оборудование никуда не годится».

Таким образом, скрытая коммуникация становится явной и порождает смену ролей и напря-

женность в общении.

Ситуационная задача №3 (УК-3, ПК-3, ПК-6)

Как лучше работать с партнером, клиентом? Этот вопрос стоит перед каждым менеджером. Здесь можно использовать следующие подходы:

1. Создать доверительную атмосферу при переговорах.
2. Попросить партнера более подробно рассказать о проблеме. Это будет способствовать более четкому определению позиций сторон.
3. Помочь партнеру глубже вникнуть в ситуацию, делая по ходу беседы краткие, запоминающиеся обобщения - заключения.
4. Ориентировать партнера к творческим рассуждениям, чтобы проблема получила более разно-стороннее освещение.
5. Убедить партнера, что откладывать решение сложившейся ситуации невыгодно, это позволит определить реальность намерений партнера о сотрудничестве с вами.
6. Изложить собственное решение проблемы, но наряду с другими возможными. Тогда партнер выберет решение самостоятельно, но скорее всего предложенное вами.

1. Какой из отмеченных подходов, на ваш взгляд, наиболее эффективен?
2. Какие подходы в деловых переговорах, способствующие их успеху, вы могли бы еще предложить?

Ситуационная задача №4 (УК-3, ПК-3, ПК-6)

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.

Ситуация «Сейчас я тебе покажу».

Руководитель говорит опоздавшему сотруднику: «А вы знаете, который уже час?»

Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, за опоздание, это больше не повторится».

Руководитель (угрожающе): «Вы уже третий раз за эту неделю опаздываете на работу. Я не буду больше с этим мириться». Не зная, как реагировать, подчиненный молчит.

Ситуационная задача №5 (УК-3, ПК-3, ПК-6)

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.

Ситуация «Зал суда»

Ответственный за сбыт А и ответственный за рекламу Б не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. В возбужденном состоянии они приходят к общему руководителю и описывают ему ситуацию, чтобы он сам решил проблему. Начинается длинная дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро участники беседы или один руководитель понимают, что конечной ее целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения. К дискуссии часто подключаются сотрудники соперничающих отделов, которым отводится роль присяжных в суде. В итоге появляется проигравший, который склонен мстить за проигрыш. Так программируется еще одна подобная игра или более разрушительный конфликт.

Критерии оценки

«зачтено» - обучающийся решил задачу в соответствии с алгоритмом, дал полные и точные ответы на все вопросы задачи, представил комплексную оценку предложенной ситуации, сделал выводы, привел дополнительные аргументы, продемонстрировал знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей, нормативно-правовых актов; предложил альтернативные варианты решения проблемы;

«не зачтено» - обучающийся не смог логично сформулировать ответы на вопросы задачи, сделать выводы, привести дополнительные примеры на основе принципа межпредметных связей, продемонстрировал неверную оценку ситуации.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Методика проведения тестирования

Целью этапа промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме тестирования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 29.02.2016 № 74-ОД.

Субъекты, на которых направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) на последнем занятии. В случае проведения тестирования на компьютерах время и место проведения тестирования преподаватели кафедры согласуют с информационно-вычислительным центром и доводят до сведения обучающихся.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк тестовых заданий. Преподаватели кафедры разрабатывают задания для тестового этапа зачёта, утверждают их на заседании кафедры и передают в информационно-вычислительный центр в электронном виде вместе с копией рецензии. Минимальное количество тестов, составляющих фонд тестовых заданий, рассчитывают по формуле: трудоемкость дисциплины в з.е. умножить на 50.

Тесты включают в себя задания 3-х уровней:

- ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)
- ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)
- ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)

Соотношение заданий разных уровней и присуждаемые баллы

	Вид промежуточной аттестации
	зачет
Количество ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)	18
Кол-во баллов за правильный ответ	2
Всего баллов	36
Количество ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)	8
Кол-во баллов за правильный ответ	4
Всего баллов	32
Количество ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)	4
Кол-во баллов за правильный ответ	8
Всего баллов	32
Всего тестовых заданий	30
Итого баллов	100
Мин. количество баллов для аттестации	70

Описание проведения процедуры:

Тестирование является обязательным этапом зачёта независимо от результатов текущего контроля успеваемости. Тестирование может проводиться на компьютере или на бумажном носителе.

Тестирование на бумажном носителе:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания обучающийся должен выбрать правильные ответы на тестовые задания в установленное преподавателем время.

Обучающемуся предлагается выполнить 30 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете. Время, отводимое на тестирование, составляет не более одного академического часа на зачете.

Тестирование на компьютерах:

Для проведения тестирования используется программа INDIGO. Обучающемуся предлагается выполнить 30 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете. Время, отводимое на тестирование, составляет не более одного академического часа на зачете.

Результаты процедуры:

Результаты тестирования на компьютере или бумажном носителе имеют качественную оценку «зачтено» – «не зачтено». Оценки «зачтено» по результатам тестирования являются основанием для допуска обучающихся к собеседованию. При получении оценки «не зачтено» за тестирование обучающийся к собеседованию не допускается и по результатам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «не зачтено».

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачётные ведомости в соответствующую графу.

4.2. Методика проведения устного собеседования

Целью процедуры промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме устного собеседования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 29.02.2016 № 74-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) в соответствии с расписанием учебных занятий, если промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Деканатом факультета может быть составлен индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации для обучающегося при наличии определенных обстоятельств.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает вопросы, как правило, открытого типа, перечень тем, выносимых на опрос, типовые задания. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий (билеты). Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать устные развернутые ответы на поставленные в задании вопросы и задания в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов.

Собеседование может проводиться по вопросам билета и (или) по ситуационной(ым) задаче(ам). Результат собеседования при проведении промежуточной аттестации в форме зачета определяется оценками «зачтено», «не зачтено».

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и зачётные ведомости и представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа. По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.