б/ц

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ
И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ **П.Е. Троян**
«14» 05 **2016 г.**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление в социальной работе

Уровень основной образовательной программы бакалавриат
Направление подготовки 39.03.02 «Социальная работа»
Профиль академический бакалавриат
Виды деятельности исследовательская; социально-проектная
Форма обучения очная
Факультет гуманитарный
Кафедра ИСР (истории и социальной работы)
Курс – IV **Семестр – VIII**

Учебный план набора 2016 года и последующих лет

Распределение рабочего времени:

№	Виды учебной работы	Семестр 1	Всего	Единицы
	Лекции	**22**	22	часов
	Лабораторные работы	**-**	-	часов
	Практические занятия	**32**	32	часов
	Курсовой проект/работа (КРС) (аудиторная)	**-**	-	часов
	Всего аудиторных занятий (Сумма 1-4)	**54**	54	часов
	Самостоятельная работа студентов (СРС)	**54**	54	часов
	Всего (без экзамена) (Сумма 5,7)	**108**	108	часов
	Самост. работа на подготовку, сдачу экзамена	**36**	36	часов
	Общая трудоемкость (Сумма 8,9)	**144**	144	часов
	(в зачетных единицах)	**4**	4	ЗЕТ

Экзамен - **VIII семестр**

Томск 2016

Согласована на портале № 4917

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 4 от « 14 » 4 2016 г.

2

Рабочая программа составлена с учетом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВО) по направлению 39.03.02 «Социальная работа», ***утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 г., № 8*** , рассмотрена и утверждена на заседании кафедры **14 апреля 2016 г., протокол № 4.**

Разработчик: профессор, зав. кафедрой ИСР _____(Грик Н.А.)

Зав. кафедрой ИСР _____ (Грик Н.А.)

Рабочая программа согласована с факультетом, профилирующей и выпускающей кафедрами специальности.

Декан ГФ _____ (Суслова Т.И.)

Зав. профилирующей кафедрой ИСР _____ (Грик Н.А.)

Зав. выпускающей кафедрой ИСР _____ (Грик Н.А.)

Эксперты:

председатель методической комиссии кафедры ИСР,

старший преподаватель _____(Радченко О.Е.)

председатель методической комиссии гуманитарного факультета, профессор _____(Грик Н.А.)

Согласована на портале № 4917

1. Цели и задачи дисциплины: целью является формирование у студентов способности к осуществлению прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, экспертной оценке социальных проектов

Задачи учебного курса:

- формирование умения прогнозировать процессы в социальной сфере;
- сформировать приемы моделирования социальных процессов;
- освоить практику проектирования в области социальной работы
- усвоить принципы экспертных оценок социальных проектов;

2. Место дисциплины в структуре ООП. Управление в социальной работе представляет собой дисциплину вариативной части (ПК). Освоение данной дисциплины опирается на предшествующие дисциплины базовой части (ОК и ОПК): теории социальной работы, технологии социологии, социологии, психологии, а также вариативной части (ПК): методы исследования в социальной работе, социальная статистика, моделирование в социальной работе, конфликтология в социальной работе, прогнозирование социальной работе, моделирование в социальной работе. Использование знаний дисциплины необходимо для: прогнозирование в социальной работе, государственные и муниципальные службы РФ, занятость населения и ее регулирование.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

- способности к осуществлению прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, экспертной оценке социальных проектов (ПК-14).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать принципы осуществления прогнозирования и приемы моделирования социальных процессов. Методы социального проектирования. Методику экспертных оценок в социальной работе.

Уметь применять моделирование, прогнозирование, проектирование и экспертные оценки в социальной работе.

Владеть методикой и техникой моделирование, прогнозирование, проектирование и экспертные оценки в социальной работе.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы

Виды учебной работы	Всего часов	Семестр
Лекции	22	8
Практические занятия	32	8
Аудиторные занятия (всего)	54	8
Самостоятельная работа (всего)	54	8
Экзамен	36	8
Общая трудоемкость	144 час., зач. ед. 4	8

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплин и виды занятий

№	Наименование темы дисциплины	Лекции	Практи-ческие занятия	СРС	Всего час.
1	Эволюция теории управления	1	2	2	6
2	Теоретико-методологические основы управления в социальной работе.	1	2	3	7
3	Проектирование социальной организации	1	4	6	10
4	Функции управления в социальной работе	1	2	3	7
5	Методы управления в социальной работе	2	2	4	8
6	Коммуникации при реализации управления социальной работой	1	4	3	7
7	Принятие управленческих решений при реализации социальной работы	2	2	4	8
8	Эффективность управления социальной работой и пути ее повышения	2	2	4	8
9	Управление изменениями в социальной работе	2	2	4	8
10	Подбор кадров для реализации социальной работы	1	2	4	6
11	Организация и оценка труда специалистов социальной работы	2	2	6	10
12	Профессиональное развитие специалистов социальной работы и карьера	2	2	4	8
13	Мотивация труда специалистов социальной работы	2	2	4	8
14	Организационная культура социальной организации	2	2	3	7
Итого		22	32	54	108

Согласована на портале № 4917

5.2. Содержание дисциплины (по лекциям) (22 час.)

№ п/п	Наименование тем	Содержание разделов	Трудоемкость час.
1.	Эволюция теории управления	Научные школы управления (Ф.Тейлор, Г.Форд, А.Файоль, Г.Эмерсон, А.Файоль, Э.Мэйо, Д.МакГрегор). Синтетические подходы к управлению (системный, количественный, процессный, ситуационный).	1
2.	Теоретико-методологические основы управления в социальной работе.	Понятие управления. Задачи и принципы управления. Система управления социальной работой. Уровни управления: федеральный, региональный, муниципальный. Субъекты и объекты управления социальной работой. Социальная служба как институциональная основа управления социальной работой. Виды социальных служб. Особенности управления в организациях, учреждениях и службах социальной работы.	1
3.	Проектирование социальной организации	Внешняя среда социальной организации. Анализ внешней среды: PEST-анализ, анализ 6 сил Портера. Внутренняя среда организации. SWOT-анализ. Миссия и цели социальной организации. SMART-характеристика целей. Требования к постановке целей. Разделение труда в организации. Специализация. Департаментизация. Масштаб управляемости. Организационная структура (структура аппарата управления) социальной организации: линейная, функциональная, линейно-функциональная, штабная, дивизиональная, матричная. Структуры в системе социальной работы. Структура Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Структура управления социальной защитой населения на муниципальном уровне. Структура Департамента социальной защиты населения Томской области. Структура ЦСО.	1
4.	Функции управления в социальной работе	Понятие и виды функций управления. Планирование в социальной работе. Программно-целевое управление: особенности и практика использования. Специфика и структура социальных программ. Организация деятельности. Права и ответственность работников. Делегирование полномочий. Централизация и децентрализация управления. Мотивация труда специалистов социальной работы. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Контроль и регулирование в социальной организации	1
5.	Методы управления в социальной работе	Понятие «методы управления». Организационные методы управления - уставы, положения, распорядки дня, расписания. Экономические методы и возможности их использования в управлении социальной работой. Социальные, социально-психологические и психологические методы управления	2
6.	Коммуникации при реализации управления социальной работой	Понятие коммуникации. Процесс межличностной коммуникации. Коммуникационные сети и стили. Проблемы межличностных коммуникаций. Власть и влияние в организации. Основы и источники власти в организации. Лидерство и власть. Конфликты при осуществлении управления. Типы конфликтов. Уровни конфликтов. Структурные методы управления конфликтами.	1
7.	Принятие управленческих решений при реализации социальной работы	Сущность и природа управленческого решения. Управленческое решение как психологический процесс. Требования, предъявляемые к управленческим решениям. Значение человеческого фактора в процессе разработки и принятия управленческих решений. Структура принятия управленческих решений в организации. Модели процесса принятия управленческих решений. Подходы к принятию управленческих решений. Контроль исполнения управленческих решений. Эффективность реализации управленческих решений.	2
8.	Эффективность управления социальной работой и пути ее повышения.	Сущность эффективности управления социальной работой и исторический подход к ее определению. Критерии эффективности. Методика определения эффективности управления социальной работой.	2
9.	Управление изменениями в социальной работе	Новшество и нововведение. Уровни изменений в организации. Сущность и содержание инновации. Классификация и функции инноваций. Содержание и структура инновационного процесса. Этапы разработки и реализации инноваций на стадиях развития нововведений. Методы поиска инновационных идей. Способы преодоления сопротивления нововведениям. Этапы внедрения нововведений.	2
10	Подбор кадров для реализации социальной работы	Планирование потребности в персонале. Отбор кадров для социальной работы. Адаптация специалистов социальной работы к условиям рабочего места	1
11	Организация и оценка труда специалистов социальной работы	Организация труда как соотношение между предметом, средствами труда и квалификацией «человека работающего». Организация индивидуального и группового труда. Понятие «научная организация труда». Связь между уровнем организации труда и его результатами. Принципы организации труда: разделение и кооперация труда, нормирование труда, обслуживание рабочих мест, рационализации форм и методов труда, сочетание режимов труда и отдыха. Права социальных работников. Методы оценки труда специалистов социальной работы. Аттестация.	2
12	Профессиональное развитие специалистов социальной работы и карьера	Пути повышения профессиональной компетентности специалистов социальной работы и карьера	2
13	Мотивация труда специалистов социальной работы	Мотивы выбора профессии специалиста социальной работы. Методы стимулирования труда.	

Согласована на портале № 4917

14	Организационная культура социальной организации	Понятие организационной культуры. Содержание организационной культуры. Управление организационной культурой	
Итого			22

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № тем данной дисциплины необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Теория социальной работы			+			+			+					
2	Технология социальной работы			+		+	+		+	+		+	+		+
3	Психология						+		+			+	+	+	+
4	Прогнозирование в социальной работе	+			+	+					+	+		+	+
5	Государственные и муниципальные службы РФ	+			+						+	+	+	+	+
6	Методы исследования в социальной работе						+		+	+			+		
7	Социальная статистика			+				+			+			+	
8	Моделирование в социальной работе						+								
9	Прогнозирование социальной работе	+			+	+		+							
10	Занятость населения и ее регулирование						+	+		+		+			
11	Социология			+		+			+		+			+	
12	Моделирование в социальной работе		+		+			+		+			+		+
13	Конфликтология в социальной работе						+		+			+		+	

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Перечень компетенций	Виды занятий			Формы контроля
	Л	Пр.	СРС	
ПК-14		+	+	Проверка конспекта
	+	+	+	Письменная домашняя работа
		+	+	Устный ответ на практическом занятии
	+	+	+	Защита эссе на практическом занятии
		+	+	Контрольная работа

Л – лекция, Пр. - практические занятия, СРС – самостоятельная работа студента

6. Методы и формы организации обучения

Для успешного освоения дисциплины применяются различные образовательные технологии, которые обеспечивают достижение планируемых результатов обучения согласно основной образовательной программе, с учетом требований к объему занятий в интерактивной форме.

7. Лабораторный практикум не предусмотрен

8. Практические занятия

№	Наименование тем	Содержание практических занятий	Трудоемкость (час.)
1.	Становление и развитие научного менеджмента	Подходы на основе выделения различных школ (школа научного управления, классическая или административная школа, школа человеческих отношений и поведенческих наук, наука управления или количественный подход). Различные подходы к управлению: процессный, системный, ситуационный	2
2.	Организация как функция управления и ее реализация в системе социальных служб	Внутренняя среда организации. Внешняя среда организации. Понятие организационной деятельности. Нормы управляемости. Взаимоотношения полномочий.	4
3.	Принципы, структура, функции и методы управления в системе социальной работы: общефедеральный и региональный уровни	Сущность и содержание функции. Основные принципы организации. Сущность и специфика методов управления в социальной работе. Организация работы органов социальной защиты населения в Российской Федерации. Организация работы органов социального обслуживания в Томской области.	4
4.	Контроль как функция управления. Регулирование и контроль и пути повышения эффективности управления в учреждениях и службах	Контроль как функция управления. Контроль основных факторов, влияющих на качество социальных услуг. Контроль как форма повышения эффективности управления в учреждениях социальной работы. Современная практика контроля в службах социального обслуживания г. Томска.	2

Согласована на портале № 4917

	социальной работы		
5	Мотивация как функция управления. Стили руководства и организация труда в социальных учреждениях	Мотивация персонала (с позиции содержательных теорий. Мотивация персонала (с позиции процессуальных теорий). Стимулирование персонала социальных учреждений — зарубежные методики. Управление трудом и заработной платой в социальной организации.	4
6.	Управление персоналом в системе социальной работы	Социально-профессиональная дифференциация персонала социальной организации. Разработка планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Формирование трудовых ресурсов. Развитие трудовых ресурсов.	4
7.	Корпоративная культура и поведение организации в социальной работе	Составляющие корпоративной культуры и ее типы. Формирование, поддержка и факторы формирования корпоративной культуры. Изменения корпоративной культуры и перспективы ее развития в России. Формирование репутации организации и управление ею.	2
8.	Администрирование в социальной работе	Роль администрирования в общественном развитии и его значение. Кадровое обеспечение социальной работы. Требования предъявляемые к руководителю. Стиль руководства.	4
9.	Проблемы управления в системе социальной работы: анализ современный профессиональной периодики; практическое занятие в форме конференции-дискуссии	Индивидуальные задания даются на первом занятии. Каждый студент готовит эссе по данной теме (8-10 тыс. знаков), анализируя один из предложенных журналов по социальной работе за 2002-2012 гг.: «Социальная работа», «Работник социальной службы», «Отечественный журнал социальной работы», «Социальное обслуживание». Предусматривается два оппонента: официальный – назначен заранее и неофициальный – назначается преподавателем непосредственно перед выступлением докладчика.	6
	Итого		32

9. Самостоятельная работа (54 час.)

№	Тематика самостоятельной работы	Трудо-ем-кость (час.)	Контроль выполнения работы
1.	Работа над лекционным материалом	6	на практическом занятии
2.	Эссе	10	на практическом занятии
	Письменная домашняя работа	6	на практическом занятии
3.	Изучение тем теоретической части курса, отводимых на самостоятельную работу	8	Проверка на практических занятиях, тесты
4.	Контрольная работа	8	Контрольная работа
5.	Подготовка к практическим занятиям	16	Опрос на практическом занятии

9.1. Тема для самостоятельного изучения

Управление социальной работой и инновации в Российской Федерации: федеральный и региональный уровень

Литература

Платонова Н.М., Платонов М.Ю. Перспективы развития инновационного социально-технологического парка Санкт-Петербурге // Ученые записки Санкт-Петербургского института психологии и социальной работы. 2011. Вып. 2. Т. 16. С. 7-10.

Медведева И.А., Василькина Е.М. Инновационные технологии в практике учреждений социального обслуживания в работе с семьей и детьми // СОТИС. 2008. № 5. С.61-64.

Темы домашнего задания

1. Выстроить прогноз-программу решения задач избранного исследования.
2. Смоделировать процесс пошагового осуществления разрешения основной проблемы избранного исследования.
3. Определить возможности методов социального проектирования на базе избранного исследования.
4. Обосновать и предложить методы экспертных оценок к выводам избранного исследования.

Требования и советы по подготовке домашнего задания

Задания даются в начале семестра. Каждый студент готовит работу (8-10 тыс. знаков), в которой на основе своей курсовой (или будущей ВКР) должен разработать возможный прогноз или модель развития основного направления избранной социальной проблемы. При выборе экспертной оценки, основная задача предложить обоснованные критерии оценок. При обращении к проектированию необходимо обосновать заинтересованные стороны, рассчитать возможные трудозатраты, предварительный мониторинг основных этапов проекта. Домашнее задание защищается на практическом занятии (5 мин.). Назначается оппонента из числа студентов. Практические занятия проходят в форме конференции-диспута.

Темы эссе

1. Принцип научности в управлении персоналом и прогнозирование и моделирования
2. Система оценки кадров: сравнение знаний и умений кандидатов.
3. Принцип разумного контроля и моделирование.
4. Профессионализм и проектирование повышения уровне знаний и умений.
5. Ситуационное направление изучения образа руководителя и моделирование.
6. Влияние внешней среды на организацию: роль прогнозирования.

Согласована на портале № 4917

Требования к эссе

Индивидуальные задания даются в начале семестра. Каждый студент готовит эссе (8-10 тыс. знаков), в котором анализирует современные проблемы управления в социальной работе по материалам одного из предложенных журналов по социальной работе за 2012-2016 гг.: «Социальная работа», «Работник социальной службы», «Отечественный журнал социальной работы», «Социальное обслуживание». Эссе защищается на практическом занятии (10 мин.). Предусматривается два оппонента из числа студентов: официальный – назначен заранее и неофициальный – назначается преподавателем непосредственно перед выступлением докладчика. Практические занятия проходят в форме конференции-диспута.

Темы контрольных работ

1. Системный подход в управлении.
2. Японская система управления.
3. Американская система управления.
4. Новые типы организационных структур.
5. Планирование личного времени руководителя.
6. Профессиональный отбор в системе социальных служб.
7. Социальная служба: состояние и перспективы.
8. Малая группа как объект управления.
9. Информационные технологии в социальной работе.
10. Управление стрессом.
11. Управление конфликтами.
12. Гендерный аспект в управлении.
13. Женщина-руководитель.
14. Региональные модели социальной работы.
15. Мотивация выбора профессии социального работника.
16. Культура управления.
17. Пути повышения профессиональной компетентности социального работника.
18. Права социальных работников.
19. Методы стимулирования труда социальных работников и специалистов по социальной работе.
20. Основные требования к личности руководителя в социальной организации.
21. Зарубежный опыт управления социальной работой.
22. Использование программно-целевого управления в социальной работе.
23. Принципы управления социальной работой и их содержание.
24. Система методов социального управления.
25. Формы и методы контроля деятельности социального учреждения.

Требования к контрольным работам

Контрольная работа выполняется по одной из предложенных тем в соответствии со структурой учебной дисциплины. Оформление работы должно соответствовать требованиям, утвержденным кафедрой истории и социальной работы. При оценке контрольной работы учитывается: соответствие содержания работы заявленной теме; полнота раскрытия темы; перечень использованной литературы; соответствие оформления требованиям ГОСТ.

10. Примеры контроля в тестовой форме

1. Основоположником науки социального управления считается:
1) Ф. Тейлор;
2) Г. Форд;
3) Э. Мэйо;
4) А. Файоль.

2. Труд «Принципы научного управления» написан:
1) Г. Фордом;
2) А. Файолем;
3) Э. Мэйо;
4) Ф. Тейлором.

3. Отделил планирование работы от её исполнения:
1) Г. Форд;
2) Ф. Тейлор;
3) Э. Мэйо;
4) А. Файоль.

4. Изобретение конвейера - заслуга:
1) Г.Форда;
2) Э. Мэйо;
3) А. Файоля;
4) Ф. Тейлора.

5. Пять классических функций менеджмента (планирование, организация, управление, координация, контроль) выделил:

Согласована на портале № 4917

1) Г. Форд;
2) Н. Винер;
3) А. Файоль;
4) Ф. Тейлор.

6. Управление социальной работой осуществляется на:
а) на федеральном уровне;
б) на региональном уровне;
в) на муниципальном уровне;
г) на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

7. Функция управления социальной работой на региональном уровне:
а) контроль за соблюдением государственных стандартов и норм социального обслуживания;
б) определение основных направлений государственной политики и координация работы государственных органов и негосударственных организаций в сфере социального обслуживания;
в) осуществление общего руководства отраслью;
г) разработка и утверждение государственных стандартов социального обслуживания, норм и нормативов, порядка лицензирования.

8. «Систематическое внедрение и использование достижений науки и передового опыта в практике управления и организации» - это:
а) праксеологическое управление;
б) эргономическая практика;
в) научная организация труда;
г) ни один вариант не верен.

9. Формальной группой называют:
а) группу людей, созданную по воле руководства для достижения целей организации;
б) стихийно образованную группу людей, вступивших в регулярное взаимодействие для достижения определенных целей;
в) группу людей, члены которой связаны общностью взглядов, склонностей и интересов;
г) группы людей, имеющих одну форму.

10. Под субъектом управления понимают:
а) отдельную структуру организации;
б) организацию в целом, на которую направлено управляющее действие;
в) управляющую подсистему, звено, элемент в системе управления, воздействующий на другие элементы системы управления;
г) вид общественного труда.

11. Лицо, которое вкладывает собственные средства в организацию дела и принимает на себя личный риск, связанный с его результатами, - это:
а) юридическое лицо;
б) предприниматель;
в) руководитель;
г) бригадир.

11. Объединение людей, совместно реализующих программу или цель, действующих на основе определенных правил (формальных и неформальных), - это:
а) группа;
б) команда;
в) организация;
г) кооператив.

12. Какие потребности входят в теорию приобретенных потребностей МакКлелланда?
а) физиологические;
б) потребности в безопасности;
в) потребности во власти;
г) нет правильного ответа.

13. Управление- это:
а) умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей;
б) вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение потребностей посредством обмена;
в) деятельность, направленная на улучшение условий труда;
г) выработка долгосрочных целей организации и разработка программ для их достижения.

14. Иерархическую теорию потребностей предложил:
а) Маслоу;
б) МакГрегор;
в) Герцберг;
г) Мэйо.

Согласована на портале № 4917

15. Основные правила, которые должны соблюдаться субъектами управления при принятии разлчного рода управленческих решений, называются:

а) принципы управления;

б) структуры управления;

в) ценности управления;

г) модели управления.

16. Укажите вторичные потребности по А. Маслоу:

а) физиологические;

б) потребности в безопасности;

в) потребности в самовыражении;

г) потребности в денежных средствах.

17. Формирование системы профессиональных знаний, умений и навыков, приобретение опыта теоретического и практического решения задач - это:

а) профессионализация;

б) профессиональная подготовка;

в) переподготовка;

г) специализация.

18. Укажите основные функции менеджмента:

а) планирование, организация, определение целей;

б) планирование, определение целей, контроль, коммуникации;

в) планирование, организация, мотивация, контроль;

г) мотивация, коммуникации, лидерство.

19. Главной задачей стратегического менеджмента является:

а) постановка краткосрочных целей и их реализация;

б) управление человеческими ресурсами, занятыми в сфере управления;

в) выработка долгосрочных целей организации и разработка программ для их достижения;

г) высокая продуктивность коллективной работы.

20. Что характеризует теорию «Х» Дугласа МакГрегора?

а) обычный человек имеет унаследованную нелюбовь к работе и старается избегать работы, по причине нежелания работать большинство людей только путем принуждения, с помощью приказов, контроля и угроз могут быть побуждены к достижению целей организации

б) обычный человек, воспитанный определенным образом, не только готов брать ответственность на себя, но даже стремится к этому

в) средний человек предпочитает брать на себя ответственность, имеет высокие амбиции и предпочитает, чтобы им не управляли;

г) все вышеперечисленное.

21. Перечислите достоинства линейно-функциональной организационной структуры:

а) освобождение линейного руководителя от многих специальных вопросов,

связанных с финансами, кадрами и т.д.

б) отсутствие тесных связей и взаимодействий на горизонтальном уровне.

в) оценка качества работы по подразделениям, вследствие чего каждое подразделение заинтересовано в достижении своей узкой цели, а не общей цели организации.

г) построение связей, при которых каждый работник подчинен нескольким функциональным руководителям.

22. Что из перечисленного входит во внешнее окружение организации косвенного воздействия?

а) экономика;

б) конкуренты;

в) поставщики;

г) потребители.

23. Эффективность социальной работы это:

а) соотношение между достигнутыми результатами (эффектами) и затратами, связанными с обеспечением этих результатов;

б) соотношение между необходимыми результатами (целями) и достигнутыми результатами;

в) пункты а) и б);

г) нет верного ответа.

24. Опишите сущность изыскательского прогнозирования:

а) направлено на определение будущего состояния объекта исходя из учета логики его развития и влияния внешних условий;

б) задан объект преобразований и его будущее состояние, необходимо найти пути достижения заданного состояния;

в) пункты а и б;

г) ни один ответ не верен.

25. Определите сущность организации как функции управления:

Согласована на портале № 4917

а) это функция управления, заключающаяся в постановке цели организации и определении способов ее достижения;

б) это функция управления, заключающаяся в обеспечении организации всем необходимым для функционирования и достижения целей;

в) это функция управления, заключающаяся в воздействии на поведение людей, с целью совершения ими определенных действий и поступков;

г) это функция управления, заключающаяся в наблюдении и проверке соответствия функционирования организации принятым решениям.

26. Структура социальных служб в регионе определяется в зависимости от:

а) структуры населения, потребности в социальных услугах;

б) благосостояния граждан;

в) наличия уже имеющихся служб;

г) численности детского населения в регионе.

27. Определите, что является основным выводом Хоторнского эксперимента Элтона Мэйо:

а) необходимо разрабатывать оптимальные методы осуществления работы на базе научного изучения затрат времени, движений, усилий и т.д.;

б) необходимо абсолютно следовать разработанным стандартам;

в) основное внимание необходимо уделять созданию благоприятных взаимоотношений в коллективе рабочих;

г) нужно использовать функциональных менеджеров, осуществляющих контроль по специализированным направлениям.

28. Выберите достоинство внешних источников привлечения персонала:

а) короткий период адаптации;

б) хорошее знание организации;

в) возможность внесения новых идей, взглядов, подходов к проблеме;

г) длительный период адаптации.

29. В чем заключается сущность стимулирования труда:

а) это внешнее воздействие на поведение человека в сфере труда;

б) это внутреннее побуждение к трудовой деятельности;

в) это процесс воспитания человека, в процессе которого у него формируются потребности;

г) нет правильного ответа.

30. Какой обязательный признак характеризует понятие «организационная структура управления»:

а) соответствие работы звеньев и подразделений современному уровню;

б) состав звеньев и подразделений;

в) взаимодействие между звеньями и подразделениями

г) наличие профессиональных кадров в подразделениях.

31. Система, имеющая жесткие фиксированные границы, действия которой относительно независимы от окружающей среды, называется:

а) закрытой

б) открытой

в) жесткой

г) гибкой

32. Программа деятельности хозяйствующего субъекта и отдельных звеньев системы управления - это:

а) план;

б) инструкция; с) схема;

д) прогноз.

33. Точное знание результата каждого из альтернативных вариантов выбора - это:

а) неопределенность;

б) определенность;

в) риск;

г) вероятность.

34. Субъектами управления в социальной работе являются:

а) социальные работники, сотрудники служб и учреждений социальной защиты, а также вся система взаимоотношений, складывающихся между людьми при оказании социальной помощи населению;

б) руководящий состав служб и учреждений социальной защиты и формируемые ими органы управления, наделённые управленческими функциями;

в) работники предприятий бюджетной сферы;

г) работники предприятий внебюджетной сферы.

35. К основным целям управления социальной работой можно отнести следующие:

а) создание условий, в которых клиенты могут в максимальной мере проявить свои возможности и получить всё, что им положено по закону;

Согласована на портале № 4917

б) предоставление учреждениями социального обслуживания в дневное время социально-бытового, социально-медицинского и иного обслуживания сохранившим способность к самообслуживанию и активному передвижению гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

в) увеличение степени самостоятельности клиентов, их способности контролировать свою жизнь и более эффективно разрешать возникающие проблемы; адаптация или реадаптация людей в обществе;

г) мероприятия по повышению стрессоустойчивости и психологической культуры населения, особенно в сфере межличностного, семейного, родительского общения.

36. На федеральном уровне субъектом управления социальной работой выступают:

а) глава (или заместитель) администрации, местные учреждения социальной защиты населения, социального обслуживания, группа руководящих специалистов.

б) подразделения администрации республики, края, области, учреждения социальной защиты населения;

в) Президент, Правительство, Министерство здравоохранения и социального развития;

г) нет правильного ответа

37. Делегирование полномочий - это:

а) передача некоторых прав и обязанностей другому лицу;

б) обязательство работника отвечать за выполнение задач;

в) ответственность руководителя за выполнение задач подчиненными;

г) выработка и проведение в жизнь главных, перспективных направлений деятельности организации.

38. Укажите вид аппаратных полномочий, наличие которых дает право отклонять решения линейного руководителя:

а) рекомендательные полномочия;

б) полномочия обязательного согласования;

в) параллельные полномочия;

г) линейные полномочия.

39. Процесс обмена информацией между людьми - это:

а) обратная связь;

б) коммуникация;

в) сообщение;

г) канал связи.

40. Перемещение работников внутри системы управления по горизонтали определяется понятием:

а) набор;

б) выдвижение;

в) ротация;

г) перестановка.

41. Стиль руководства - это:

а) модель социального поведения лидера;

б) совокупность методов и приемов, которые использует руководитель;

в) целенаправленно разработанный образ лидера;

г) метод прогнозирования, при котором мнения экспертов в разных областях сходятся воедино и усредняются.

42. Укажите вид конфликта, возникающего в случае несоответствия личных потребностей человека с требованием организации:

а) внутриличностный;

б) межличностный;

в) конфликт между личностью и группой;

г) групповой.

43. К межличностным стилям разрешения конфликтов относится все, КРОМЕ:

а) уклонение;

б) компромисс;

в) стимулирование;

г) сглаживание.

44. Программа поведения, отвечающая заданной позиции человека в организации называется:

а) ролью;

б) профессией;

в) статусом;

г) категорией.

45. К принципам управления А. Файоля НЕ относится:

а) коллективное принятие решений,

б) разделение труда,

в) дисциплина;

г) вознаграждение.

46. Что является высшей ступенью потребностей в иерархии А. Маслоу:

а) физиологические потребности;

Согласована на портале № 4917

б) потребности самовыражения;
в) потребности в уважении;
г) потребность в финансовых средствах.
47. Координация - это:
а) результативность управления, характеризующаяся степенью использования имеющихся ресурсов для достижения поставленных целей;
б) функция управления, устанавливающая степень соответствия принятых решений фактическому состоянию социальной системы, выявляющая отклонения и их причины;
в) согласование действий элементов внутри социальной системы и внешних систем по отношению к рассматриваемой системе для достижения общих целей;
г) ориентация на стратегию единой ценовой политики, вырабатываемой в рамках фирмы в целом.
48. Метод изменения существующей организации в целом, ее частей или элементов для получения других качеств - это:
а) реорганизация;
б) регулирование;
в) программно-целевое управление;
г) организация.
49. Профессиограмма - это:
а) требования профессии к личностным качествам, психологическим возможностям человека;
б) модель выпускника профессионального образовательного учреждения;
в) права и обязанности сотрудника на рабочем месте;
г) нет правильного ответа.
50. В чем сущность теории справедливости (равенства)?
а) если человек считает, что к нему подходят также, как и к другим (отношение воспринятых затрат к воспринятому вознаграждению относительно других равно отношению воспринятых затрат к воспринятому вознаграждению относительно себя), он чувствует себя удовлетворенным;
б) люди осуществляют свои действия, исходя из того, к каким возможным последствиям они могут привести, насколько эти последствия важны для них, и какие усилия они должны будут затрачивать на данные действия
в) люди испытывают одновременно различные потребности, но в конкретный момент времени одна из потребностей становится доминирующей и определяет поведение человека;
г) в основе поведения человека лежат пять групп потребностей, расположенных в определенной иерархии.
51. Чьи интересы в первую очередь должны быть учтены при формулировании миссии и целей организации, чтобы она не прекратила свое существование?
а) потребителей;
б) конкурентов;
в) руководителей;
г) сотрудников.
52. Что входит во внешнюю среду организации:
а) политика;
б) цели;
в) структура;
г) организационная культура.
53. Что такое контроль как функция управления:
а) это функция управления, заключающаяся в постановке цели организации и определении способов ее достижения;
б) это функция управления, заключающаяся в обеспечении организации всем необходимым для функционирования и достижения целей;
в) это функция управления, заключающаяся в воздействии на поведение людей, с целью совершения ими определенных действий и поступков;
г) это функция управления, заключающаяся в наблюдении и проверке соответствия функционирования организации принятым решениям.
54. В каком случае наиболее полно и правильно перечислены элементы коммуникационного процесса:
а) отправитель, получатель, средства связи;
б) отправитель, получатель сообщение;
в) отправитель, канал, сообщение, получатель;
г) канал, сообщение, информационный шум.
55. Назовите этапы принятия решений:
а) определение последствий проблемы, определение воздействия на организацию, определение срочности проблемы, определение степени использования времени руководителя, решение проблемы;
б) диагноз проблемы, определение ограничений и критериев для принятия решения, выявление альтернатив, оценка альтернатив, выбор альтернативы, организация выполнения решения, анализ и контроль выполнения решения, обратная связь и корректировка;

Согласована на портале № 4917

в) прогнозирование, проектирование, моделирование, принятие решения;
г) нет правильного ответа.
56. Специалисты выделяют три типа сопротивления индивида нововведениям:
а) логическое, психологическое, социальное;
б) психологическое, административное, мотивационное;
в) ответы под номерами а) и б);
г) нет верного ответа.
57. Перечисленные авторы: Маслоу, Херцберг, МакКлелланд, Врум - являются разработчиками теорий:
а) организации;
б) власти;
в) мотивации;
г) коммуникации.

11. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Понятие менеджмента и система социального управления.
2. Менеджмент в социальной работе и его значения.
3. Место проектного метода в управлении социальной работы.
4. Процессный подход к управлению.
5. Системный и ситуационный подходы к управлению.
6. Общие характеристики организаций.
7. Уровни управления и управление социальной работой.
8. Внутренние переменные организации и их взаимосвязь.
9. Влияние внешней среды на организацию.
10. Межличностные и организационные коммуникации.
11. Коммуникации в управлении социальной работой.
12. Социальная ответственность организаций.
13. Понятие и классификация управленческих решений.
14. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.
15. Подходы к принятию решений.
16. Моделирование и прогнозирование.
17. Этапы стратегического планирования социальной работы.
18. Нормы управляемости.
19. Взаимоотношение полномочий.
20. Построение организаций. Типы организационных структур. Организационные структуры в социальной работе.
21. Содержательные теории мотивации.
22. Процессуальные теории мотивации.
23. Мотивация труда социальных работников.
24. Формы признания и оценка труда.
25. Система оценки и оплаты труда социальных работников.
26. Виды и этапы процесса контроля.
27. Понятие группы и ее характеристики.
28. Неформальные организации и управление ими.
29. Формы власти и влияния.
30. Методы управления.
31. Ролевое и личностное направление изучения образа руководителя.
32. Традиционная классификация стилей управления.
33. Классификация стилей управления по степени сосредоточения внимания руководителя на производстве и персонале.
34. Ситуационное направление изучения образа руководителя.
35. Формирование трудовых ресурсов.
36. Развитие трудовых ресурсов.
37. Информационное обеспечение социального управления.
38. Подготовка и оформление управленческих и информационно-справочных документов.
39. Особенности моделирования в управлении социальной работы.
40. Управление и экспертные оценки качества социальных услуг.
41. Объективные и субъективные составляющие в экспертных оценках.
42. Возможности и границы прогнозирования управления в социальной работе.
43. Региональные особенности прогнозирования: возможности и границы.
44. Моделирование в социальной сфере и проблемы инноваций.

Согласована на портале № 4917

12. Рейтинговая система оценки качества

12.1. Балльная раскладка отдельных элементов контроля по видам занятий

1. Посещение занятий – 2 пропуска занятий по неуважительной причине уменьшает рейтинг по этому показателю на 30%; за пропуск 45-50% занятий – 0 баллов (13 баллов).

2. Работа на практических занятиях и лекциях – систематичность и основательность выступлений, творческий подход при обсуждении проблем, рецензии, вопросы (25 баллов).

3. Контрольная работа по основному содержанию пройденной программы (8 баллов).

4. Подготовка и защита эссе (12 баллов).

5. Компонент своевременности (8 баллов)

6. Промежуточный контроль знаний, тестирование (27 баллов)

7. Оценка конспекта – полнота, содержательность, уровень самостоятельной работы при проработке лекций и подготовки к семинарам (7 баллов).

12.2. Методика формирования пятибалльных оценок в контрольные точки

1 КТ: 20-24 баллов (отл.), 15-19 баллов (хор.), 10-14 баллов (удовл.); 2 КТ: 43-47 баллов (отл.), 38-42 баллов (хор.), 32-38 баллов (удовл.).

13.3. Методика формирования итоговой оценки по дисциплине

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую контрольную точку с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
Посещение занятий	4	3	3	10
Работа на практических занятиях	9	9	9	27
Контрольная работа	-	8	10	18
Эссе	-	10	-	10
Домашняя работа	-	-	11	11
Компонент своевременности	-	3	3	6
Тестирование	-	8	10	18
Итого максимум за период	13	41	46	100
Нарастающим итогом	13	54	100	100

Пересчет итоговой суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо)	85 – 89	B (очень хорошо)
	75 – 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно)	65 – 69	
	60 - 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

Согласована на портале № 4917

13. Учебно-методические материалы по дисциплине

13.1. Основная литература

Холостова, Е.И. Управление в социальной работе: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс] : Учебники / Е.И. Холостова, О.Г. Прохорова, Е.И. Комарова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 300 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56323

1. Дополнительная

1. Организация, управление и администрирование в социальной работе / под ред. П.В. Палехова. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 127 с. Гриф УМО (8 экз.).

2. Киенко Т.С. Институциональный анализ мотивации труда в социальной работе // Отечественный журнал социальной работы. 2012. № 1. 21-28.

3. Василенко Е.И. Управление в социальной работе: Учебное пособие для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»; Ростов н/Д; Наука-Спектр, 2014. – 292 с. (5 экз.).

4. Жильцов, Е.Н. Экономика и управление социальной сферой: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс]: Учебники / Е.Н. Жильцов, Е.В. Егоров. — Электрон. дан. — М.: Дашков и К, 2015. — 496 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/61076

12.2. Перечень методических указаний (УМП) по проведению конкретных видов учебных занятий

Перечень методических указаний (УМП) по проведению конкретных видов учебных занятий

1. Грик Н.А. Организация, управление и администрирование в социальной работе. Учебно-методическое пособие для практических занятий и СРС для студентов направления подготовки 39.03.02. «Социальная работа». – Томск, 2016.- 21 с.// Электронный ресурс:https://edu.tusur.ru/training/publications/6014. СРС. С. 10-12.

2. Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов всех специальностей и направлений: Учебно-методическое пособие / Казакевич Л. И. – 2016. 15 с. https://edu.tusur.ru/training/publications/6050

Согласована на портале № 4917

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____**П. Е. Троян**
«___» _____ 2016 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
Управление в социальной работе

Уровень основной образовательной программы бакалавриат

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа

Профиль - академический бакалавриат

Виды деятельности: исследовательская; социально-проектная

Форма обучения - очная

Факультет гуманитарный (ГФ)

Кафедра истории и социальной работы (ИСР)

Курс 4, семестр 8

Учебный план набора 2016 года и последующих лет

Экзамен 8 семестр

Томск – 2016

Согласована на портале № 4917

1 Введение

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задания, контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения.

ФОС по дисциплине используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций

Код	Формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции
ПК-14	способности к осуществлению прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, экспертной оценке социальных проектов (ПК-14).	**Должен знать** принципы осуществления прогнозирования и приемы моделирования социальных процессов. Методы социального проектирования. Методику экспертных оценок в социальной работе **Должен уметь** применять моделирование, прогнозирование, проектирование и экспертные оценки в социальной работе **Должен владеть** методикой и техникой моделирование, прогнозирование, проектирование и экспертные оценки в социальной работе

Согласована на портале № 4917

2 Реализация компетенций

2.1. Компетенция ПК-14 - способности к осуществлению прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений в области социальной работы, экспертной оценке социальных проектов.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 2.

Таблица 2. Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

1. Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	принципы осуществления прогнозирования и приемы моделирования социальных процессов. Методы социального проектирования. Методику экспертных оценок в социальной работе	применять моделирование, прогнозирование, проектирование и экспертные оценки в социальной работе	методикой и техникой моделирование, прогнозирование, проектирование и экспертные оценки в социальной работе
Виды занятий	• Лекции; • Практические занятия • Консультации	• Практические занятия • Самостоятельная работа студентов	• Практические занятия • Консультации
Используемые средства оценивания	• Тест • Контрольная работа • Эссе • Экзамен	• Оформление и защита эссе; • Подготовка и защита домашнего задания	• домашнее задание • Контрольная работа • Экзамен

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции на всех этапах приведены в таблице 3.

Согласована на портале № 4917

Таблица 3 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции по этапам

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	Обладает фактическими и теоретическими знаниями в пределах изучаемой области с пониманием границ применимости	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия работы
Хорошо (базовый уровень)	Знает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах изучаемой области	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования	Берет ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем
Удовлетворительно (пороговый уровень)	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач	Работает при прямом наблюдении

Формулировка показателей и критериев оценивания компетенции приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	• Анализирует принципы прогнозировани я и моделирования	• свободно применяет принципы прогнозирования и моделирования	• способен использовать принципы прогнозирования и моделирования

Согласована на портале № 4917

	социальных процессов; • представлять методы проектирования в социальной работе • анализирует критерии экспертной оценки в социальной работе	социальных процессов; умеет использовать методы социального проектирования; • умеет определять критерии экспертной оценки в социальной работе	социальных процессов; • владеет общими правилами и технологией диагностики конфликтов; • свободно владеет методами социального проектирования
Хорошо (базовый уровень)	• понимает принципы прогнозирования и моделирования социальных процессов; • имеет представление проектирования в социальной работе • понимает критерии экспертной оценки в социальной работе	• самостоятельно применяет принципы прогнозирования и моделирования социальных процессов; • самостоятельно умеет осуществить проектирование в социальной сфере	• критически осмысливает принципы прогнозирования и моделирования социальных процессов; • владеет навыками проектирования в области социальной работы; • владеет методами экспертной оценки в социальной работе
Удовлетворительно (пороговый уровень)	• дает определения принципов прогнозирования и моделирования в области социальной работы; • знает основные методы экспертной оценки в социальной работе	• умеет работать со справочной литературой в области проектирования и моделирования в социальной сфере; • умеет представлять результаты своей работы при проектировании и экспертной оценки	• владеет терминологией в области прогнозирования и моделирования; • способен корректно представить знания в письменной и устной по проектированию и экспертной оценки в социальной работе

Согласована на портале № 4917

3 Типовые контрольные задания

Для реализации вышеперечисленных задач обучения используются следующие материалы:

Тесты для промежуточного контроля успеваемости по дисциплине

Управление в социальной работе

1. Основоположником науки социального управления считается:

1) Г. Форд

2) Ф. Тейлор

3) Э. Мэйо

4) А. Файоль

2. Труд «Принципы научного управления» написал:

1) А. Файоль

2) Ф. Тейлор

3) Э. Мэйо

4) Г. Форд

3. Отделил планирование работы от ее исполнения:

1) Ф. Тейлор

2) А. Файоль

3) Э. Мэйо

4) Г. Форд

4. Изобретение конвейера - заслуга:

1) Г. Форда

2) Э. Мэйо

3) А. Файоля

4) Ф. Тейлора

5. Классических функций менеджмента (планирование, организация, управление, координация, контроль) выделил:

Согласована на портале № 4917

1) Г.Форд

2) Н.Винер

3) А.Файоль

4) Ф.Тейлор

6. А. Файоль был представителем ... школы:

1) организационной

2) кибернетической

3) социальных систем

4) психологической

7. Представителем организационной школы не является:

1) Э. Мэйо

2) А.Файоль

3) Ф.Тейлор

4) Г. Форд

8. Управление должно основываться на достижениях научной психологии, согласно:

1) А. Файолю

2) Э. Мэйо

3) Н. Винеру

4) Ф. Тейлору

9. Основоположник школы «человеческих отношений»:

1) Э. Мэйо

2) А. Файоль

3) Ф. Тейлор

4) Г. Форд

10. Основоположником кибернетической школы является:

1) А. Файоль

2) Н. Винер

3) Г. Форд

Согласована на портале № 4917

4) Э. Мэйо

11. Основа управления - информация, согласно ... школе:

1) организационной

2) «человеческих отношений»

3) кибернетической

4) социальных систем

12. Основой управления представители кибернетической школы считают:

1) психологический климат в коллективе

2) информацию

3) обучение и тренировку рабочих

4) системный подход

13. Устойчивая система совместно работающих индивидов на основе иерархии рангов и разделения труда для достижения общих целей:

1) организация

2) организационная структура

3) связи

4) ступень

14. Тип отношений, когда изменения одного объекта определяют изменения другого:

1) порядка

2) подчинённости

3) пространственные

4) связи

15. Система управления с наличием обратной связи:

1) разомкнутая

2) замкнутая

3) частично замкнутая

4) частично разомкнутая

16. Вид связи, когда управление осуществляется только с помощью команд:

Согласована на портале № 4917

1) линейная

2) функциональная

3) линейно-функциональная

4) дивизиональная

17. Управление осуществляется с помощью методических советов при ... связи:

1) линейная;

2) функциональная;

3) линейно-функциональная;

4) дивизиональная

18. Тип организационной структуры, требующий компетенции руководителя абсолютно во всех вопросах:

1) простая (линейная)

2) функциональная

3) дивизиональная

4) штабная

19. Специализацию в обслуживании отражает … организационная структура:

1) линейная

2) функциональная

3) линейно-функциональная

4) диивзиональная

20. Система государственных и негосударственных структур, осуществляющих социальную работу:

1) социальная служба

2) центр социального обслуживания

3) социальный проект

4) социальное учреждение

21. Деятельность социальных служб по социальной поддержке граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации:

1) социальное обслуживание

Согласована на портале № 4917

2) социальное обеспечение

3) социальная помощь

4) социальная политика

22. Принцип формирования системы социальных служб:

1) территориальности

2) участия в финансировании

3) приоритета личной инициативы

4) авторитаризма

23. Социальная программа, рассчитанная на 4 года:

1) оперативная

2) краткосрочная

3) среднесрочная

4) долгосрочная

24. Краткосрочная социальная программа рассчитана на:

1) 1-3 года

2) 3-4 года

3) 4-5 лет

4) 5-7 лет

25. Внутреннее побуждение к деятельности, исходящее от желаний работника:

1) мотивация

2) стимулирование

3) ответственность

4) обязательность

26. Приют для детей, созданный на базе церкви, относится к разряду ... социальных служб:

1) государственных

2) муниципальных

3) негосударственных

4) частно-государственных

Согласована на портале № 4917

27. Выявление и учёт семей, наиболее нуждающихся в социальной поддержке обеспечивается функцией государственных социальных служб:

1) социальной помощи

2) консультирующей

3) социальной реабилитации

4) информирования населения

28. Функция участия государственных социальных служб в реализации чрезвычайных мер по преодолению последствий стихийных бедствий предполагает:

1) формирование бригад социальных работников

2) участие в восстановлении разрушенных материальных объектов

3) обеспечение пострадавших медицинскими услугами

4) распространение среди пострадавших медико-психологических, педагогических и иных знаний

29. По содержанию, проекты могут быть:

1) международными

2) социальными

3) среднесрочными

4) федеральными

30. Принцип единоначалия в управлении персоналом означает, что:

1) в организации должен быть только 1 руководитель

2) приказы и распоряжения должны поступать только от непосредственного руководителя

3) интересы работников не должны превалировать над интересами начальника

4) все структуры управления рассматриваются в единстве

31. Принцип научности в управлении персоналом означает, что:

1) система управления должна строиться на новейших данных науки;

2) все работники обязательно должны заниматься научными исследованиями;

3) лучшие управленцы - учёные

4) необходима взаимосвязь предприятия и НИИ

32. Автор «двухфакторной теории»:

Согласована на портале № 4917

1) А. Маслоу

2) Д. МакКлеланд

3) В. Врум

4) Ф. Герцберг

33. Согласно теории А. Маслоу, страхование имущества выражает потребность в:

1) безопасности

2) общении и признании

3) самоуважении

4) самореализации

34. Согласно теории А. Маслоу, базовой потребностью является потребность в:

1) безопасности

2) общении

3) уважении

4) самовыражении

35. По теории Ф. Герцберга, гигиеническим фактором является:

1) желание работника

2) социально-психологический климат в коллективе

3) заработная плата

4) содержание работы

36. По теории Ф. Герцберга, на мотивацию не влияет:

1) социально-психологический климат в коллективе

2) освещённость рабочего места

3) содержание работы

4) удовлетворённость работой

37. По теории Д. МакКлеланда, свобода в налаживании межличностных контактов на работе - сильный мотив для людей с преобладанием потребности в:

1) доминировании

2) признании

Согласована на портале № 4917

3) причастности

4) отдыхе

38. Понятие «валентность» является одним из центральных в теории:

1) В. Врума

2) С. Адамса

3) Ф. Герцберга

4) Л. Портера

39. Культура работы с документами является разновидностью... культуры управления:

1) социальной

2) информационной

3) экономической

4) правовой

40. Разновидностью социальной культуры управления не является культура:

1) социальной защиты персонала

2) обслуживания рабочих мест работников управления

3) ведение деловых переговоров

4) содержания помещений

41. Информационная система обработки социологической информации:

1) СОЦИУМ

2) ГАРАНТ

3) ЭТАЛОН

4) СИСТЕМА

42. Приказ начальника подчинённым -пример... коммуникации в организации:

1) вертикальной

2) горизонтальной

3) диагональной

4) смешанной

Согласована на портале № 4917

43. Коммуникационные связи подчинённых с начальником соседнего отдела в организации являются:

1) вертикальными

2) горизонтальными

3) диагональными

4) смешанными

44. Информация, посланная отправителем без использования слов - основа… коммуникации:

1) вербальной

2) невербальной

3) непонятной

4) деловой

45. Министерство труда и социального развития РФ существует с ... года:

1) 1947

2) 1991

3) 1995

4) 1997

46. Управление социальной работой - разновидность... управления:

1) технологического

2) организационно-структурного

3) социального

4) функционального

47. Особенность социального управления:

1) необходимость достижения цели

2) преобладание детерминизма над неопределённостью

3) субъектом и объектом является человек

4) преобладание частного над общим

48. Состав, соподчинённость и взаимосвязи звеньев, выполняющих функции социальной работы в непосредственном контакте с клиентами - оргструктура:

Согласована на портале № 4917

1) обслуживания

2) подразделений

3) аппарата управления

49. Состав, соподчинённость и взаимосвязи управляющих звеньев - оргструктура:

1) обслуживания

2) подразделений

3) аппарата управления

50. Состав, соподчинённость и взаимосвязи всех единиц, образующих оргструктуру - оргструктура:

1) обслуживания

2) подразделений

3) аппарата управления

51. Оргструктура подразделений учреждения социальной защиты - состав, соподчинённость и взаимосвязи:

1) управляющих подразделений

2) всех единиц, образующих оргструктуру учреждения

3) тех подразделений, которые выполняют функции в непосредственном контакте с клиентами

52. При формировании отдела в учреждении социальной защиты предпочтительно использовать ... структуру управления:

1) линейную

2) функциональную

3) дивизиональную

4) штабную

53. Первая концепция организационных методов управления разработана:

1) П.М. Керженцевым

2) В.И.Вернадским

3) А. Маслоу

4) Г.Фордом

54. Первая концепция организационных методов управления разработана в... века:

Согласована на портале № 4917

1) середине XIX

2) конце XIX

3) начале XX

4) середине XX

55. Совокупность способов, с помощью которых создаётся, направляется и разрушается организация ... методы:

1) организационные

2) экономические

3) социально-психологические

4) социальные

56. В состав организационных методов П.М. Керженцев не включил:

1) инструктирование

2) реорганизацию

3) переговоры

4) контроль

57. Управление «культурными изменениями» - наиболее сложная разновидность управления, так как:

1) требует высоких затрат материальных ресурсов

2) связано с преодолением привычек, обычаев, устоявшихся форм поведения

3) требует учёта в управлении культурных традиций государства

4) не считается преимущественным

58. Соотношение между достигнутыми результатами и затратами, связанными с обеспечением результатов ... управления:

1) эффективность

2) качество

3) обеспечение

4) изменение

59. Государственная регистрация организации невозможна без:

1) Устава организации

Согласована на портале № 4917

2) Положения об организации

3) должностных инструкций

4) штатного расписания

60. Правовые акты, издающиеся в целях установления правил, регулирующих различные стороны деятельности организации:

1) Устав

2) Положение

3) инструкции

4) штатное расписание

61. Информационные системы не могут выполнять... функции:

1) информационно-справочные

2) контрольные

3) расчётные

4) интеллектуально-управленческие

62. «Дерево целей», система мер по их достижению, ресурсное обеспечение, обеспечивающая оргструктура - составляющие:

1) программно-целевого управления

2) управления конфликтами в группе

3) управления трудом руководителя

4) управления неформальной структурой организации

63. Метод формирования согласованных планов, когда цели задаются руководством и конкретизируются на местах:

1) ретроградный

2) прогрессивный

3) агрессивный

4) террористический

64. Прогрессивный метод формирования согласованных планов предполагает:

1) цели и задачи задаются руководством и уточняются на местах

2) конкретные цели обобщаются до образования единого плана

Согласована на портале № 4917

3) руководство составляет общие планы, от подчинённых поступают сообщения о необходимых корректировках

65. Цели организации не должны:

1) быть привязаны к проблемам

2) отражать интересы подсистем

3) отражать личные интересы людей входящих в организацию

4) быть конкретными и достижимыми

66. Цели организации, достижение которых не сказывается на достижении других целей:

1) индифферентные

2) комплиментарные

3) конкурирующие

67. Цели организации, положительно сказывающиеся на достижении других целей:

1) индифферентные

2) комплиментарные

3) конкурирующие

68. Цели организации, отрицательно сказывающиеся на достижении других целей:

1) индифферентные

2) комплиментарные

3) конкурирующие

69. Конкурирующие цели в организации:

1) сказываются положительно на достижении других целей

2) сказываются отрицательно на достижении других целей

3) сказываются одновременно положительно и отрицательно

4) не сказываются на достижении других целей

70. Комплиментарные цели в организации:

1) сказываются положительно на достижении других целей

2) сказываются отрицательно на достижении других целей

3) сказываются одновременно положительно и отрицательно

Согласована на портале № 4917

4) не сказываются на достижении других целей

71. Индифферентные цели в организации:

1) сказываются положительно на достижении других целей

2) сказываются отрицательно на достижении других целей

3) сказываются одновременно положительно и отрицательно

4) не сказываются на достижении других целей

72. Целью контроля не является:

1) выявление неблагоприятного развития событий

2) проведение корректировки мероприятий

3) устранение возникших проблем

4) поиск поводов для применения санкций к персоналу

73. Принцип разумного контроля:

1) эпизодичность

2) постоянность

3) авторитетность

4) предварительность

74. Деньги решающий фактор мотивации, согласно:

1) Ф.Тейлору

2) Э. Мэйо

3) Г. Форду

4) А. Файолю

75. Согласно Ф. Тейлору, решающий фактор мотивации:

1) интересы

2) социально-психологический климат коллектива

3) деньги

4) гигиенические условия труда

76. Согласно современным исследованиям, деньги - решающий фактор мотивации в ... процентах случаев:

Согласована на портале № 4917

35

1) 5-10

2) 10-30

3) 30-50

4) 50-60

77. Организации может быть эффективной только, когда формализованы все её функции, согласно:

1) А. Файолю

2) Э. Мейо

3) М. Веберу

4) Х. Би

78. Организация социальной работы относится к разряду систем:

1) неуправляемых

2) управляемых извне

3) управляемых изнутри

4) с комбинированным управлением

79. Распределение права распоряжения и принятие решений - распределение:

1) полномочий

2) должностей

3) обязанностей

4) квалификации

80. Когда менеджмент выделился в самостоятельную область знаний?
1) в XIX в.
2) в XVIII в.
3) на рубеже XIX и XX вв.
4) в середине XX в.
5) в средние века

81. Чье учение стало основным теоретическим источником современных концепций менеджмента?
1) А. Файоля
2) Ф. Тейлора
3) М. Фоллетт
4) Д. Гетти

Согласована на портале № 4917

82. Сколько существует основных подходов в развитии управленческой науки?

1) четыре
2) три
3) пять
4) шесть

83. Каковы общие методы управления?
1) административные, экономические и социально-психологические
2) воспроизводственные и маркетинговые
3) сетевые и балансовые
4) законодательные и нормативные

84. На чем основываются социально-психологические методы управления?
1) на материальном интересе работников
2) на законодательных и нормативных актах
3) на морально-психологическом климате
4) на воздействии на сознание и социальные условия

85. Что такое методы управления?
1) закономерности управления
2) основные правила управления
3) управленческие законы
4) способы воздействия субъекта на объект
5) методы работы менеджеров

86. На чем основываются административные методы управления?
1) на законодательных и нормативных актах
2) на экономических интересах объектов управления
3) на воздействии на социально-бытовые условия работающих
4) на штрафных санкциях

87. Какой этап является первым в процессе принятия и реализации управленческих решений?
1) определение критериев решения проблемы
2) формулирование проблемы
3) признание проблемы
4) оценка альтернатив
5) разработка альтернатив

88. Назовите первую функцию процесса управления?
1) мотивация
2) организация
3) планирование
4) контроль
5) координация

Согласована на портале № 4917

89. Каковы основные процессуальные теории мотивации?
1) Д. МакКлелланда
2) ожидания, справедливости, Портера-Лоурера
3) А. Маслоу, Ф. Герцберга

90. Какова высшая потребность в пирамиде потребностей А. Маслоу?

1) признания и самоутверждения
2) физиологические потребности
3) безопасности и защищенности
4) самовыражения
5) принадлежности и причастности

91. Какая функция управления обеспечивает согласование и взаимодействие всех остальных?

1) планирование
2) организация
3) координация
4) мотивация
5) контроль

92. Какие функции управления называют общими?
1) производство, маркетинг, финансы
2) планирование, организация, мотивация, контроль, координация
3) предпринимательство, производство, инновации, информация

93. Какой процесс является исходным в стратегическом управлении организацией?
1) определение миссии
2) определение целей
3) анализ среды
4) выбор стратегии

94. Как изменяются нормы управляемости при повышении уровня управления организации?
1) увеличиваются
2) не изменяются
3) снижаются

95. Какой основной недостаток характерен для линейно-функциональных организационных структур управления предприятиями?
1) перегруженность главного менеджера
2) высокий уровень конфликтности
3) излишняя звенность управления
4) отсутствие единства действия
5) рост управленческого аппарата

Согласована на портале № 4917

96. В чем состоит основное отличие линейно-штабной организационной структуры управления организацией от линейно-функциональной?

1) в перегруженности главного менеджера
2) в функциях линейных руководителей
3) в полномочиях функциональных подразделений
4) в количестве функциональных подразделений

97. Какова основная современная тенденция в развитии организаций?

1) снижение значимости иерархий
2) снижение организованности
3) разукрупнение организаций
4) ускорение в развитии организаций

98. Какой уровень управления организацией должен вырабатывать и проводить политику взаимодействия с внешней средой?

1) низовой
2) высший
3) средний
4) все уровни

99. Каковы основные составляющие организационной культуры?

1) цели, люди управление
2) деловой этикет и культура общения менеджера
3) субъекты, объекты, связи управления
4) философия, ценности, нормы поведения
5) принципы, методы и законы поведения

100. Какой из указанных факторов оказывает наибольшее влияние на нормы управляемости руководителей низового уровня?

1) уровень квалификации кадров
2) масштабы деятельности предприятия
3) специфика деятельности предприятия
4) обеспеченность оргтехникой

101. Какой тип оргструктуры имеют многие малые предприятия?

1) линейно-функциональный
2) линейный
3) продуктовый
4) региональный
5) потребительский

102. Какая оргструктура позволяет наилучшим образом учитывать особенности производимых или реализуемых товаров?

1) линейно-функциональная
2) региональная
3) матричная

Согласована на портале № 4917

4) потребительская
5) продуктовая

103. Какие существуют типы дивизиональных оргструктур?
1) эдхократические, многомерные и партисипативные
2) комбинированные и матричные
3) линейно-функциональные и штабные
4) потребительские, региональные, продуктовые

104. В какой организационной структуре функциональные подразделения лишены властных полномочий?
1) в линейно-функциональной
2) в линейно-штабной
3) в матричной
4) в региональной
5) в продуктовой

105. Что такое стиль управления?
1) профессиональная деятельность менеджера
2) методы управления менеджера
3) повседневное поведение менеджера
4) устойчивые способы решения задач

Темы контрольных работ

1. Системный подход в управлении и проектирование.
2. Японская система управления: моделирование.
3. Американская система управления: моделирование.
4. Новые типы организационных структур и прогнозирование.
5. Планирование личного времени руководителя и проектирование.
6. Профессиональный отбор в системе социальных служб и прогнозирование.
7. Социальная служба: состояние и перспективы.
8. Малая группа как объект управления и возможности моделирования.
9. Информационные технологии в социальной работе.
10. Управление стрессом.
11. Управление конфликтами.
12. Гендерный аспект в управлении.
13. Женщина-руководитель.
14. Региональные модели социальной работы.

Согласована на портале № 4917

15. Мотивация выбора профессии социального работника.

16. Культура управления и прогнозирование.

17. Пути повышения профессиональной компетентности социального работника.

18. Права социальных работников.

19. Методы стимулирования труда социальных работников и специалистов по социальной работе.

20. Основные требования к личности руководителя в социальной организации.

21. Зарубежный опыт управления социальной работой.

22. Использование программно-целевого управления в социальной работе.

23. Принципы управления социальной работой и их содержание.

24. Система методов социального управления.

25. Формы и методы контроля деятельности социального учреждения.

Требования к контрольным работам

Контрольная работа выполняется по одной из предложенных тем в соответствии со структурой учебной дисциплины. Оформление работы должно соответствовать требованиям, утвержденным кафедрой истории и социальной работы. При оценке контрольной работы учитывается: соответствие содержания работы заявленной теме; полнота раскрытия темы; перечень использованной литературы; соответствие оформления требованиям ГОСТ.

Темы домашнего задания

1. Выстроить прогноз-программу решения задач избранного исследования.

2. Смоделировать процесс пошагового осуществления разрешения основной проблемы избранного исследования.

3. Определить возможности методов социального проектирования на базе избранного исследования.

4. Обосновать и предложить методы экспертных оценок к выводам избранного исследования.

Требования и советы по подготовке домашнего задания

Задания даются в начале семестра. Каждый студент готовит работу (8-10 тыс. знаков), в которой на основе своей курсовой (или будущей ВКР) должен разработать возможный прогноз или модель развития основного направления избранной социальной проблемы. При выборе экспертной оценки, основная задача предложить обоснованные критерии оценок. При обращении к проектированию необходимо обосновать заинтересованные стороны, рассчитать возможные

Согласована на портале № 4917

трудозатраты, предварительный мониторинг основных этапов проекта. Домашнее задание защищается на практическом занятии (5 мин.). Назначается оппонента из числа студентов. Практические занятия проходят в форме конференции-диспута.

Темы эссе

1. Принцип научности в управлении персоналом и прогнозирование и моделирования
2. Система оценки кадров: сравнение знаний и умений кандидатов.
3. Принцип разумного контроля и моделирование.
4. Профессионализм и проектирование повышения уровне знаний и умений.
5. Ситуационное направление изучения образа руководителя и моделирование.
6. Влияние внешней среды на организацию: роль прогнозирования.

Требования к эссе

Индивидуальные задания даются в начале семестра. Каждый студент готовит эссе (8-10 тыс. знаков), в котором анализирует современные проблемы управления в социальной работе по материалам одного из предложенных журналов по социальной работе за 2012-2016 гг.: «Социальная работа», «Работник социальной службы», «Отечественный журнал социальной работы», «Социальное обслуживание». Эссе защищается на практическом занятии (10 мин.). Предусматривается два оппонента из числа студентов: официальный – назначен заранее и неофициальный – назначается преподавателем непосредственно перед выступлением докладчика. Практические занятия проходят в форме конференции-диспута.

Экзаменационные вопросы

1. Понятие менеджмента и система социального управления.
2. Менеджмент в социальной работе и его значения.
3. Место проектного метода в управлении социальной работы.
4. Процессный подход к управлению.
5. Системный и ситуационный подходы к управлению.
6. Общие характеристики организаций.
7. Уровни управления и управление социальной работой.
8. Внутренние переменные организации и их взаимосвязь.
9. Влияние внешней среды на организацию.
10. Межличностные и организационные коммуникации.
11. Коммуникации в управлении социальной работой.

Согласована на портале № 4917

12. Социальная ответственность организаций.

13. Понятие и классификация управленческих решений.

14. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.

15. Подходы к принятию решений.

16. Моделирование и прогнозирование.

17. Этапы стратегического планирования социальной работы.

18. Нормы управляемости.

19. Взаимоотношение полномочий.

20. Построение организаций. Типы организационных структур. Организационные структуры в социальной работе.

21. Содержательные теории мотивации.

22. Процессуальные теории мотивации.

23. Мотивация труда социальных работников.

24. Формы признания и оценка труда.

25. Система оценки и оплаты труда социальных работников.

26. Виды и этапы процесса контроля.

27. Понятие группы и ее характеристики.

28. Неформальные организации и управление ими.

29. Формы власти и влияния.

30. Методы управления.

31. Ролевое и личностное направление изучения образа руководителя.

32. Традиционная классификация стилей управления.

33. Классификация стилей управления по степени сосредоточения внимания руководителя на производстве и персонале.

34. Ситуационное направление изучения образа руководителя.

35. Формирование трудовых ресурсов.

36. Развитие трудовых ресурсов.

37. Информационное обеспечение социального управления.

38. Подготовка и оформление управленческих и информационно-справочных документов.

Согласована на портале № 4917

39. Особенности моделирования в управлении социальной работы.

40. Управление и экспертные оценки качества социальных услуг.

41. Объективные и субъективные составляющие в экспертных оценках.

42. Возможности и границы прогнозирования управления в социальной работе.

43. Региональные особенности прогнозирования: возможности и границы.

44. Моделирование в социальной сфере и проблемы инноваций.

4.Методические материалы

Представлены в рабочей программе «Управление в социальной работе». Томск, ТУСУР, 2016. С. 20.

Согласована на портале № 4917