

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра социальной работы и социальной антропологии

“УТВЕРЖДАЮ”
ДИРЕКТОР ИСТР
д.соц.н. Осьмук Л. А.

“ ” _____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Управление персоналом в социальных организациях

Образовательная программа: 39.03.02 Социальная работа, профиль: Организация и управление в сфере социальной работы

Курс: 4, семестр : 8

Институт социальных технологий и реабилитации

		Семестр
№	Вид деятельности	8
1	Всего зачетных единиц (кредитов)	5
2	Всего часов	180
3	Всего занятий в контактной форме, час.	67
4	Лекции, час.	26
5	Практические занятия, час.	26
6	Лабораторные занятия, час.	0
7	из них в активной и интерактивной форме, час.	10
8	Аттестация, час.	2
9	Консультации, час.	13
10	Самостоятельная работа, час.	113
11	Виды самостоятельной работы (курсовой проект, курсовая работа, РГЗ, подготовка к контрольной работе)	контр.
12	Вид аттестации	Э

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению (специальности): 39.03.02 Социальная работа

ФГОС введен в действие приказом №8 от 12.01.2016 г. , дата утверждения: 09.02.2016 г.

Место дисциплины в структуре учебного плана: Блок 1, вариативная, по выбору студента

Рабочая программа разработана на основе компетентностной модели выпускника по направлению (специальности): 39.03.02 Социальная работа

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

СРСА, протокол заседания кафедры №_____ от 20.06.2017

Утверждена на совете института социальных технологий и реабилитации, протокол № 6 от 21.06.2017

Программу разработал:

директор истр, д.соц.н. Осьмук Л. А.

Заведующий кафедрой:

профессор, д.соц.н. Осьмук Л. А.

Ответственный за образовательную программу:

доцент Жданова И. В.

1. Внешние требования

Таблица 1.1

Компетенция ФГОС: ОК.3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности; в части следующих результатов обучения:	
з4. знать принципы процесса разработки, принятия, организации исполнения управленческих решений	
у2. уметь оценивать управление предприятием с позиции внутреннего состояния и внешнего окружения	
Компетенция ФГОС: ОК.5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия; в части следующих результатов обучения:	
у2. уметь выстраивать межкультурную, деловую, профессиональную коммуникацию с учетом психологических, поведенческих, социальных характеристик партнеров на русском и иностранном языках	
Компетенция ФГОС: ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; в части следующих результатов обучения:	
з2. знать закономерности формирования и развития коллективов	
у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	
у2. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	
у3. уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему	
у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	
Компетенция ФГОС: ПК.13 способность выявлять, формулировать, разрешать проблемы в сфере социальной работы на основе проведения прикладных исследований, в том числе опроса и мониторинга, использовать полученные результаты и данные статистической отчетности для повышения эффективности социальной работы; в части следующих результатов обучения:	
з2. знать методы прикладных исследований в сфере социальной работы	

2. Требования НГТУ к результатам освоения дисциплины

Таблица 2.1

Результаты изучения дисциплины по уровням освоения (иметь представление, знать, уметь, владеть)	Формы организации занятий
<i>Управление персоналом в социальных организациях</i>	
ОК.3.з4 знать принципы процесса разработки, принятия, организации исполнения управленческих решений	
1. знать принципы процесса разработки, принятия, организации исполнения управленческих решений	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.3.у2 уметь оценивать управление предприятием с позиции внутреннего состояния и внешнего окружения	
2. уметь оценивать управление предприятием с позиции внутреннего состояния и внешнего окружения	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.5.у2 уметь выстраивать межкультурную, деловую, профессиональную коммуникацию с учетом психологических, поведенческих, социальных характеристик партнеров на русском и иностранном языках	
3. уметь выстраивать межкультурную, деловую, профессиональную коммуникацию с учетом психологических, поведенческих, социальных характеристик партнеров на русском и иностранном языках	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.з2 знать закономерности формирования и развития коллективов	
4. знать закономерности формирования и развития коллективов	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у2 уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	
5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа

ОК.6.y1 уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	
6.уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.y3 уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему	
7.уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.y4 уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	
8.уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа

3. Содержание и структура учебной дисциплины

Таблица 3.1

Темы лекций	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 8				
Дидактическая единица: Теоретические основы социального управления				
1. Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания	0	4	1, 2, 4	Студенты слушают и фиксируют лекционный материал по теме
2. История управленческой социальной мысли	0	4	1, 2, 3	Студенты слушают и фиксируют лекционный материал по теме
3. Законы, принципы и методы социального управления	0	2	4, 5, 6	Студенты слушают и фиксируют лекционный материал по теме
4. Система социального управления. Сущность, содержание, структурные элементы системы	0	4	1, 3, 4	Студенты слушают и фиксируют лекционный материал по теме
Дидактическая единица: Управление в социальной работе				
5. Понятие управления в социальной работе	0	4	4, 7, 8	Студенты слушают и фиксируют лекционный материал по теме
6. Управленческие функции в социальной работе.	0	4	6, 7, 8	Студенты слушают и фиксируют лекционный материал по теме
7. Управление персоналом организации	0	4	1, 4	Студенты слушают и фиксируют лекционный материал по теме

Таблица 3.2

Темы практических занятий	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 8				
Дидактическая единица: Теоретические основы социального управления				

1. Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания	2	4	6, 7, 8	Обсуждение и генезис основных понятий в области управления. Определение понятия «Социальное управление». Сущность и содержание социального управления. Определение понятия "Управленческого воздействия"
2. Законы, принципы и методы социального управления	2	6	3, 5, 7	Закон необходимого разнообразия. Закон специализации управления. Закон интеграции управления. Закон экономии времени. Закон приоритетности социальных целей. Закон возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении. Закон доминирования глобальной цели системы. Закон доктринальности. Закон развития самостоятельной активности каждой подструктуры. Социальные и социально-психологические методы. Экономические методы. Организационно - административные методы.
3. Разработка регламента, плана работы службы управления персоналом в организации социальной сферы	2	4	1, 5, 6	Методы самоконтроля с документооборотом необходимым для деятельности кадрового отдела. Придумывают/разрабатывают план мероприятий по: мониторингу качества персонала, адаптации персонала, развития персонала
4. Управленческие функции в социальной работе.	2	4	1, 2, 4, 6	1.Планирование, организация, мотивация и контроль как основные функции социального управления. 2. Технология работы менеджера по управлению персоналом при приеме на работу (документы, необходимые для оформления кадровых документов в службе управления персоналом организации) работника.

5. Корпоративная культура как основа управления персоналом в организации	2	4	5, 6, 7	1. Сущность понятий: "культура", "корпоративная культура". 2. Функции и значение корпоративной культуры. 3. Роль корпоративной культуры в решении задач управления персоналом. 4. Формы корпоративной культуры. Корпоративный кодекс. 5. Методы и технологии разработки и внедрения корпоративной культуры. 6. Поддержание и коррекция корпоративной культуры. 7. Этика деловых отношений (имидж делового человека, правила конструктивной критики, нормы делового общения).
Дидактическая единица: Управление в социальной работе				
6. Лидерство, власть, влияние.	0	4	2, 3, 4, 5	Соотношение понятий «лидерство», «власть», «влияние». Профессиональные качества лидера управленческого типа. Виды власти. Элементы эффективной организационной культуры.

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 8				
1	Контрольные работы	5, 6, 7	27	3
: Мельникова М. С. Управление персоналом в социальной работе [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / М. С. Мельникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229322 . - Загл. с экрана.				
2	Подготовка к занятиям	1, 2, 3, 4	58	6
: Мельникова М. С. Управление персоналом в социальной работе [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / М. С. Мельникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229322 . - Загл. с экрана.				
3	Работа с дополнительными темами для изучения	5, 6, 7, 8	28	4
: Мельникова М. С. Управление персоналом в социальной работе [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / М. С. Мельникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229322 . - Загл. с экрана.				

5. Технология обучения

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Деятельность	Информационно-коммуникационные технологии
Информирование	e-mail; Портал НГТУ
Консультирование	e-mail; Портал НГТУ
Контроль	e-mail; Портал НГТУ
Размещение учебных материалов	e-mail; Портал НГТУ

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм	Коды формируемых компетенций
1	Дискуссия	ОК.6;
Формируемые умения: у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде		
Краткое описание применения: Обеспечивает активное включение студентов в изучаемый вопрос: создает условия для открытого выражения своих мыслей, отношений к обсуждаемой теме		
2	Лекция в форме дискуссии	ОК.3;
Формируемые умения: 34. знать принципы процесса разработки, принятия, организации исполнения управленческих решений		
Краткое описание применения: В ходе лекции студенты задают вопросы, активно включаются в обсуждение лекционной темы/проблемы		
3	Метод проектов	ОК.6;
Формируемые умения: у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде		
Краткое описание применения: Разработка собственного проекта будущего состояния объекта, к которому применяется данная технология		
4	Портфолио	ОК.3; ОК.6;
Формируемые умения: 34. знать принципы процесса разработки, принятия, организации исполнения управленческих решений; у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде		
Краткое описание применения: Составление подборки материалов по темам практических и лекционных занятий		
5	Проблемный метод	ОК.3;
Формируемые умения: у2. уметь оценивать управление предприятием с позиции внутреннего состояния и внешнего окружения		
Краткое описание применения: Подготовка студентами теоретических и практических заданий, ответы на теоретические вопросы.		

6. Правила аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Для аттестации обучающихся по дисциплине используется балльно-рейтинговая система (БРС), позволяющая выставять оценки по традиционной шкале и 15-уровневой ECTS. Краткая информация о БРС приведена в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Оцениваемые виды деятельности обучающихся	Мин. балл	Максимальный балл
Семестр: 8		
<i>Подготовка к занятиям:</i>	0	
<i>Лекция:</i>	5	9
<i>Практические занятия:</i>	35	31
<i>Контрольные работы:</i>	10	20
<i>Экзамен:</i>	0	40

В таблице 6.2 представлено соответствие форм контроля заявляемым требованиям к результатам освоения дисциплины.

Таблица 6.2

Коды компетенций ФГОС	Результаты обучения	Формы контроля	
		Контр. раб.	Экзамен
ОК.3	з4. знать принципы процесса разработки, принятия, организации исполнения управленческих решений		+
	у2. уметь оценивать управление предприятием с позиции внутреннего состояния и внешнего окружения		+
ОК.5	у2. уметь выстраивать межкультурную, деловую, профессиональную коммуникацию с учетом психологических, поведенческих, социальных характеристик партнеров на русском и иностранном языках	+	+
ОК.6	з2. знать закономерности формирования и развития коллективов		+
	у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде		+
	у2. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере		+
	у3. уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему		+
	у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде		+
ПК.13	з2. знать методы прикладных исследований в сфере социальной работы		

Фонд оценочных средств по дисциплине представлен в приложении № 1 к рабочей программе.

7. Литература

Основная литература

1. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала : учебно-практическое пособие / [А. Я. Кибанов, Е. В. Каштанова] ; Гос. ун-т упр. ; под ред. А. Я. Кибанова. - М., 2012. - 50, [1] с. : табл.. - Загл. обл.: Организация профориентации и адаптации персонала.
2. Литвинюк А. А. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк ; Рос. гос. торгово-экон. ун-т. - Москва, 2012. - 505 с. : ил., табл.
3. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учебно-практическое пособие / [А. Я. Кибанов] ; Гос. ун-т упр. ; под ред. А. Я. Кибанова. - М., 2012. - 40, [1] с. : табл.. - Загл. обл.: Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.
4. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник для бакалавров / В. М. Маслова ; Всерос. заоч. финансово-экон. ин-т. - Москва, 2012. - 488 с. : ил., табл.

Дополнительная литература

1. Аверин А. Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров : учебное пособие [для вузов] по специальности "Экономика труда" / А. Н. Аверин. - М., 2005. - 278, [1] с.
2. Авдеев В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология : [учебное пособие для вузов] / В. В. Авдеев. - М., 2006. - 958, [2] с.
3. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды / В. В. Авдеев. - М., 2003. - 543 с.
4. Абрамова С. Г. Психологические механизмы управления и о том, как их использовать / С. Г. Абрамова. - М., 2002. - 311 с.
5. Абчук В. А. Менеджмент : учебник / В. А. Абчук. - СПб., 2002. - 462 с.
6. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник [для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом"] / А. Я. Кибанов ; Гос. ун-т упр. - М., 2012. - 445, [1] с. : табл.. - Учебник удостоен премии Правительства Российской Федерации 2006 года в области образования.
7. Аверченко Л. К. Социология и психология управления : практикум по специальностям / Л. К. Аверченко, З. А. Парфенова. - Новосибирск, 2007
8. Островский А. Н. Пьесы / А. Н. Островский. - Л., 1986. - 382, [2] с. : ил.

Интернет-ресурсы

1. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
2. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
3. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
4. ЭБС "Znaniy.com" : <http://znaniy.com/>
5. :

8. Методическое и программное обеспечение

8.1 Методическое обеспечение

1. Мельникова М. С. Управление персоналом в социальной работе [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / М. С. Мельникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229322. - Загл. с экрана.

2. Сенченко Е. В. Слайд-конспект практического материала по курсу «Управление человеческими ресурсами» [Электронный ресурс] : конспект лекций / Е. В. Сенченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000213939. - Загл. с экрана.

8.2 Специализированное программное обеспечение

1 Microsoft Windows

2 Microsoft Office

9. Материально-техническое обеспечение

Презентационное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления)	сопровождение лекций

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра социальной работы и социальной антропологии

“УТВЕРЖДАЮ”
ДИРЕКТОР ИСТР
д.соц.н., профессор Л.А. Осьмук
“ ” _____ Г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом в социальных организациях

Образовательная программа: 39.03.02 Социальная работа, профиль: Организация и
администрирование в социальной работе с инвалидами

1. **Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины**

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине **Управление персоналом в социальных организациях** приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ОК.3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	34. знать принципы процесса разработки, принятия, организации исполнения управленческих решений	Разработка регламента, плана работы службы управления персоналом в организации социальной сферы Система социального управления. Сущность, содержание, структурные элементы системы Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания		Экзамен, вопросы 1-20
ОК.3	у2. уметь оценивать управление предприятием с позиции внутреннего состояния и внешнего окружения	История управленческой социальной мысли Лидерство, власть, влияние. Управленческие функции в социальной работе.		Экзамен, вопросы 1-20
ОК.5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	у2. уметь выстраивать межкультурную, деловую, профессиональную коммуникацию с учетом психологических, поведенческих, социальных характеристик партнеров на русском и иностранном языках	Законы, принципы и методы социального управления История управленческой социальной мысли Лидерство, власть, влияние. Система социального управления. Сущность, содержание, структурные элементы системы	Контрольные работы, разделы...	Экзамен, вопросы 1-20
ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	32. знать закономерности формирования и развития коллективов	Лидерство, власть, влияние. Понятие управления в социальной работе . Управление персоналом организации		Экзамен, вопросы 21-40
ОК.6	у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Законы, принципы и методы социального управления Корпоративная культура как основа управления персоналом в организации Управленческие функции в социальной работе.		Экзамен, вопросы 21-40

ОК.6	у2. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Законы, принципы и методы социального управления Корпоративная культура как основа управления персоналом в организации Разработка регламента, плана работы службы управления персоналом в организации социальной сферы		Экзамен, вопросы 21-40
ОК.6	у3. уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему	Корпоративная культура как основа управления персоналом в организации Понятие управления в социальной работе . Управленческие функции в социальной работе.		Экзамен, вопросы 21-40
ОК.6	у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Понятие управления в социальной работе . Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания		Экзамен, вопросы 21-40

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 8 семестре - в форме экзамена, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.3, ОК.5, ОК.6.

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 8 семестре обязательным этапом текущей аттестации является контрольная работа. Требования к выполнению контрольной работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте контрольной работы.

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОК.3, ОК.5, ОК.6, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера,

необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Паспорт экзамена

по дисциплине «Управление персоналом в социальных организациях», 8 семестр

1. Методика оценки

Экзамен проводится в устной (письменной) форме, по билетам (тестам). Билет формируется по следующему правилу: первый вопрос выбирается из диапазона вопросов ____, второй вопрос из диапазона вопросов ____ (список вопросов приведен ниже). В ходе экзамена преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

Форма экзаменационного билета

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет ИСТР

Билет № ____

к экзамену по дисциплине «Управление персоналом в социальных организациях»

1. Эволюция социального управления.
2. Практическое применение информационных технологий в системе социальной защиты населения.

Утверждаю: зав. кафедрой _____ должность, ФИО
(подпись)

(дата)

2. Критерии оценки

- Ответ на экзаменационный билет считается **неудовлетворительным**, если студент при ответе на вопросы не дает определений основных понятий, не способен показать причинно-следственные связи явлений, оценка составляет 5 баллов.
- Ответ на экзаменационный билет засчитывается на **пороговом** уровне, если студент при ответе на вопросы дает определение основных понятий, может показать причинно-следственные связи явлений, оценка составляет 10-20 баллов.
- Ответ на экзаменационный билет засчитывается на **базовом** уровне, если студент при ответе на вопросы формулирует основные понятия, законы, дает характеристику процессов, явлений, проводит анализ причин, условий, может представить качественные

характеристики процессов,
оценка составляет 20-30 баллов.

- Ответ на экзаменационный билет билет засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент при ответе на вопросы проводит сравнительный анализ подходов, проводит комплексный анализ, выявляет проблемы, предлагает механизмы решения, способен представить количественные характеристики определенных процессов, приводит конкретные примеры из практики, оценка составляет 30-40 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине экзаменационные баллы учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Вопросы к экзамену по дисциплине «Управление персоналом в социальных организациях»

1. Эволюция социального управления.
2. Социальное управление во взглядах представителей различных управленческих школ.
3. Объект и предмет управления в социальной работе.
4. Организация как социальная система.
5. Типы организационных управленческих структур в социальной работе.
6. Администрирование в социальной работе.
7. Специфика управления в социальной работе.
8. Развитие практики и обучения менеджменту социальной работы.
9. Функции управления в социальной работе.
10. Автоматизация функций в социальной работе.
11. Законы управления в социальной работе
12. Принципы управления в социальной работе.
13. Закономерности управления в социальной работе.
14. Методы управления в социальной работе.
15. Методы создания организации и реорганизации.
16. Виды деятельности руководителей и специалистов по социальной работе в социальных службах.
17. Институциональные признаки и виды социальных служб.
18. Кадровый менеджмент в социальной работе.
19. Кадры учреждений социальной защиты населения.
20. Аттестация работников.
21. Мотивация в управлении в социальной работе.
22. Социальная политика как инструмент делового менеджмента.
23. Социальные проекты в управлении социальной работой.
24. Социальные программы в управлении социальной работой.

25. Планирование социальной работы.
26. Виды планирования в социальной работе.
27. Технологии и содержание прогнозов в социальной сфере.
28. Особенности моделирования в социальной сфере.
29. Подготовка и оформление управленческих документов.
30. Распорядительные документы в делопроизводстве социальных служб.
31. Организационные документы в делопроизводстве социальных служб.
32. Информационно-справочные документы в делопроизводстве социальных служб.
33. Организация работы с документами в социальных службах.
34. Информационное обеспечение управления в социальной сфере.
35. Практическое применение информационных технологий в системе социальной защиты населения.
36. Информатизация деятельности учреждений социальной защиты в Новосибирской области
37. Культура управления в социальных службах.
38. Типы руководителей-изменителей в системе социальной защиты.
39. Методы измерения уровня культуры управления в социальных службах.
40. Современные методы совершенствования управления в социальной работе.

Паспорт контрольной работы

по дисциплине «Управление персоналом в социальных организациях», 8 семестр

1. Методика оценки

Контрольная работа проводится по темам

1. Методики анализа кадрового потенциала организации.
2. Система управления персоналом организации
3. Подбор кадров на предприятии
4. Обучение персонала
5. Мотивация как компонент руководства
6. Организация службы управления персоналом на предприятии
7. Взаимодействие службы управления персоналом с внешней средой
8. Функции службы управления персоналом в организации
9. Комплексный план развития персонала организации
10. Планирование карьеры работника организации
11. Основные системы оценки вклада работника
12. Организация социальной защиты работников в России
13. Охрана труда и управление персоналом
14. Особенности управления персоналом на унитарном предприятии
15. Участие России в МОТ

2. Критерии оценки

Каждое задание контрольной работы оценивается в соответствии с приведенными ниже критериями.

Контрольная работа считается **невыполненной**, если основное содержание темы не раскрыто. Оценка составляет **5** баллов.

Работа выполнена на **пороговом** уровне, если тема раскрыта по основным источникам. Оценка составляет **10** баллов.

Работа выполнена на **базовом** уровне, если тема раскрыта по основным источникам, имеются выводы и оформленный список литературы. Оценка составляет **15** баллов.

Работа считается выполненной на **продвинутом** уровне, если тема раскрыта по основным источникам, имеются выводы и оформленный список литературы, приводятся статистические данные и анализ подходов к рассмотрению явления. Оценка составляет **20** баллов.

В общей оценке по дисциплине баллы за контрольную работу учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

3. Пример варианта контрольной работы

Работа должна иметь печатный вид, формат А4, шрифт ТNR 14, интервал полуторный и составлять не менее 10 листов.

В работе необходимо отразить:

1. Основные понятия по выбранной теме
2. Современное представление и законодательное регламентирование выбранной темы

3. Авторские подходы к выбранной теме
4. Отношение и/или оценка студентом развития темы, или ситуации в рамках темы.