

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный университет  
им. Х.М. Бербекова» (КБГУ)**

**СОЦИАЛЬНО – ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ТЕОРИИ И ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной  
Программы  З.А. Атабиева

« 30 » 05 2023 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Управление человеческими ресурсами»**

Направление подготовки (специальность)

39.03.02.- СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА

(код и наименование направления подготовки)

Профиль

**Социальная работа в системе социальных служб**

(наименование профиля подготовки)

Квалификация (степень) выпускника

**Бакалавр**

Форма обучения

**очная**

**Нальчик 2023**

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» / сост. А. М. Чеченов – Нальчик: ФГБОУ КБГУ, 2023, 35 с.

Рабочая программа предназначена для студентов 1 курса очной формы обучения по направлению подготовки 39.03.02 (специальности) Социальная работа ,1 курса

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.03.01 Социология (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.02.2018 г. № 75 (зарегистрировано в Минюсте России 28.02.2018 г. №50182) и «Положением о рабочей программе дисциплины (модуля) по образовательным программам высшего образования в КБГУ» (Приказ №164 от 21.03.2019 г.).

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО .....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>В результате изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» студент должен продемонстрировать следующие результаты обучения: .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>4. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>   | <b>6</b>  |
| 4.1. Содержание разделов .....  | 6         |
| <b>Модели управления человеческими ресурсами.....</b>   | <b>9</b>  |
| 4.2. Структура дисциплины. ....   | 10        |
| 4.3 Лекционные занятия .....  | 11        |
| <b>Модели управления человеческими ресурсами.....</b>   | <b>11</b> |
| 4.4 Практические занятия (семинары) .....   | 11        |
| <b>Модели управления человеческими ресурсами.....</b>   | <b>12</b> |
| 4.5 Лабораторные работы.....  | 12        |
| 4.6. Самостоятельное изучение разделов дисциплины.....  | 12        |
| Понятия «регулирование» и «контроль», их характеристика.....  | 12        |
| Факторы, влияющие на удовлетворенность персонала работой. ....  | 12        |
| <b>5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО И РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ<br/>УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ .....</b>   | <b>12</b> |
| 5.1. Оценочные материалы для текущего контроля.....   | 13        |
| <b>Тема 13 Модели управления человеческими ресурсами .....</b>  | <b>14</b> |
| 5.2. Оценочные материалы для рубежного контроля.....  | 19        |
| 5.2.2. Оценочные материалы: Типовые тестовые задания по дисциплине «Теория и практика управления в социальной<br>работе». Контролируемая компетенция ; Полный перечень тестовых заданий представлен в ЭОИС –<br><a href="http://open.kbsu.ru/moodle/question/edit.php?courseid=3846">http://open.kbsu.ru/moodle/question/edit.php?courseid=3846</a> ..... | 21        |
| 5.3. Оценочные материалы для промежуточной аттестации.....  | 22        |
| <b>6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ<br/>ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....</b>  | <b>24</b> |
| <b>7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>   | <b>27</b> |
| 7.2. Дополнительная литература .....  | 27        |
| <b>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>   | <b>33</b> |
| <b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b>   |           |

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Программа дисциплины составлена на основе требований ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.02. Социальная работа.

Предназначена для бакалавров, обучающихся по подготовке 39.03.02 (специальности) Социальная работа, 1 курса. (2 семестр).

**Цель** – углубленное изучение проблем современной отечественной и зарубежной теорий и практики управления в социологии, а также формирования навыков теоретического анализа изученного материала в аспекте различных научных и практических подходов.

**Задачи изучения дисциплины** – раскрытие основных научных парадигм управления в социологии научной идентичности социологи, соотношения ее с другими областями знания, методологией и методами научных исследований, теории и практики взаимодействия субъектов социальной теории, практики и управления.

При составлении программы дисциплины учитывались требования ПС 03.001 (Профессиональный стандарт 03.001 «Специалист по социальной работе, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 октября 2013 г. № 571н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 декабря 2013 г., регистрационный № 30549).

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» основной образовательной программы по направлению подготовки 39.03.02. Социальная работа программы бакалавриата по профилю «Социальная работа в системе социальных служб».

По степени интеграции учебного материала наиболее значимы такие дисциплины, как «Социология», «Теория социальной работы», «Конфликтология в социальной работе», «Философия социальной работы», «Технология социальной работы», «Социальная психология» и ряда других.

При освоении дисциплины «Управления в социальной работе» обучающийся сможет продемонстрировать ОТФ «Деятельность по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки» Профессионального стандарта 03.001 «Специалист по социальной работе».

## 3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В совокупности с другими дисциплинами программы бакалавриата по профилю «Социальное страхование и пенсионное обеспечение» дисциплина «Управления в социальной работе» направлена на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по направлению подготовки 39.03.01 Социология (уровень бакалавриата):

### Универсальные компетенции (УК)

УК-3.Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

### Общепрофессиональных компетенций (ПК) по типу задач профессиональной деятельности:

**ПК-2** Способен организовать социальное обслуживание посредством формирования индивидуальной программы предоставления социальных услуг.

В результате изучения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» студент должен продемонстрировать следующие результаты обучения:

| Наименование категории (группы) универсальной компетенции        | Код и наименование универсальной компетенции  | Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции  |
|--|---|---|
| Командная работа и лидерство                                     | УК-3.Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.   | <p><b>УК-3.2.</b> Способен определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывая особенности поведения и интересы других участников</p> <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные категории, принципы, функции, механизмы и уровни управления в системе социальной работы;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать современные знания в области организации и функционирования системы управления в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения в современной России;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основными понятиями дисциплины «Управление». Ин-</li> </ul>  |
| Наименование категории (группы) общепрофессиональных компетенций | Код и наименование общепрофессиональной компетенции   | Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции   |
| Разработка и реализация профессионального инструментария         | ПК-2. Способен организовать социальное обслуживание посредством формирования индивидуальной программы предоставления социальных услуг | <p><b>ПК-2.2.</b> Использует оптимальное сочетание различных форм и видов социального обслуживания, технологий социальной реабилитации, адаптации, коррекции и др.</p> <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные принципы, управления в социальной работе;</li> <li>- структуру и специфику управления социальной работой на разных уровнях реализации;</li> <li>- основные тенденции и механизмы управления в социальной работе с особенностью формирования социальной защиты населения.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оперировать ключевыми понятиями и категориями системы социального управления, социальной защиты и социального обслуживания населения;</li> <li>- анализировать опыт организации и функционирования управления в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения;</li> <li>- применять полученные знания для анализа практик управления социальной сферой на уровнях: федеральном, региональном и муниципальном.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализом функций, принципов и методов управления в социальной работы;</li> <li>- анализом современной системы социальной защиты Российской Федерации;</li> <li>- анализа особенностей совершенствования и модернизации системы социальной защиты в Российской Федерации.</li> </ul> |

## 4. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1. Содержание разделов

**Таблица 1. Содержание дисциплины « Управление человеческими ресурсами», перечень оценочных средств и контролируемых компетенций**

| №   | Наименование раздела  | Содержание раздела   | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Форма текущего контроля                                   |
|---|---|--|---|---|
| 1   | 2   | 3  | 4   | 5   |
| <b>РАЗДЕЛ 1. Концептуальные и организационно-функциональные основы управления человеческими ресурсами</b> |   |  |   |   |
| 1   | <b>Концептуальные основы управления</b>                             | Социальное управление: основные понятия, термины, характеристики.<br>Виды управления: технико-технологическое, биологическое и социальное. Три модели социального управления: субординация, реординация, координация.<br>Управление социальной работой как часть социального управления. Понятия «объект» и «субъект» управления.<br>Концепции управления. Кибернетическая концепция. Организационный подход. Эмпирическая школа. Социально-психологическая концепция. Системная концепция.  | УК -3<br>ПК-2                                 | реферат (Р); рубежный контроль (РК); тесты (Т); дискуссии |
| 2   | <b>Эволюция научных подходов к управлению людьми</b>                | Управленческие идеи в Древней Греции. Принцип универсальности управления Сократа. Принцип специализации Платона. Наука управления Аристотеля.<br>Эволюция научных подходов к управлению. Классическая (административная) школа менеджмента человеческих ресурсов: Тейлор, Гильберт, Файоль. Школа человеческих отношений: Мейо, Фоллетт, Маслоу. Школа поведенческих наук управления: Геруберг, Макгрегор, Лайкерт. Тектология Быданова. Ноосфера Вернадского. Многообразие и целостность различных теорий и подходов управления: эмпирический подход, подход с точки зрения поведения человека, подход с точки зрения принятых решений, математический подход, операциональный подход. Специфика социального управления в Российской Федерации. | УК -3<br>ПК-2                                 |   |
| 3   | <b>Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами</b> | Общие и частные закономерности управления. Субъективное применение законов управления. Значение понятия «принципы управления», их характеристика. Общие и частные принципы управления. Принципы как требуемые (желательные) правила, нормы, стандарты, процедуры действий, решений. Принципы как проявление фактического и реального управления.   | УК -3<br>ПК-2                                 | Р; РК; Т; дискуссии                                       |
| 4   | <b>Методы управления</b>  | Значение понятия «методы управления» как   | УК -3   | ДЗ; Р; РК; Т;   |

|   |   |   |               |                                      |
|---|---|---|---------------|--------------------------------------|
|   | <b>человеческими ресурсами</b>  | <p>способы, приемы познания (исследования, анализ, диагностики) и как способы, приемы практических действий, решений.</p> <p>Состав методов управления: организационные, экономические, социальные, социально-психологические и психологические.</p> <p>Арсенал социальных, социально-психологических и психологических методов управления. Их влияние на эффективность/неэффективность управления. Специфика использования экономических методов в процессе управления социальной работой.</p>   | ПК-2          | дискуссии;                           |
| <b>РАЗДЕЛ 2. Процесс управления человеческими ресурсами</b> |   |   |               |                                      |
| 5   | <b>Системологические организационные структуры управления человеческими ресурсами</b> | <p>Системный подход и системный анализ управления. Начальные положения самоорганизации. Синергетическая концепция. Социальная организация управления. Основные понятия организационной структуры: состав, соподчиненность и взаимосвязи звеньев, подразделений. Виды организационных структур управления: линейно-функциональная, по отделениям (дивизиональная), матричная, программно-целевая. Особенности данных организационных структур.</p> <p>Стратегия развития организационных структур управления человеческими ресурсами. Понятие «функции управления. Взаимосвязь между организационной структурой и функциями.</p> | УК -3<br>ПК-2 | ДЗ; Р; РК; Т; дискуссии; презентации |
| 6   | <b>Администрирование в управлении человеческими ресурсами</b>                         | <p>Концепция «рациональной Бюрократии», понятие «администрирование». Его трактовка в положительном (деловом) и отрицательном (волюнтаристском) значениях.</p> <p>Административные полномочия – задачи, обязанности, права и ответственность. Управленческая команда и ее признаки.</p> <p>Понятие «управленческие решения». Лицо, принимающее решения (ЛПР). Исключительная и альтернативная компетенции. Процесс подготовки, принятия и реализации решений. Процесс подготовки и принятия решений.</p>   | УК -3<br>ПК-2 | ДЗ; Р; РК; Т; дискуссии; презентации |
| 7   | <b>Система управления персоналом и «человеческие ресурсы»</b>                         | <p>Понятия «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы». Человек как объект управления. Сущность и структура человеческого фактора. Роль «человеческого капитала» в процессе управления и возрастание/уменьшение его стоимости.</p> <p>Основные составляющие системы управления персоналом.</p>   | УК -3<br>ПК-2 | ДЗ; Р; РК; Т; дискуссии; презентации |
| 8   | <b>Теории системного, ситуационного, процессуального,</b>                             | Основные подходы современной теории управления. Применение системного подхода к управлению человеческими ресурсами. Исход-  | УК -3<br>ПК-2 |                                      |

|   |   |   |               |                                      |
|---|---|---|---------------|--------------------------------------|
|   | <b>количественного подходов и управлении человеческими ресурсами</b>    | <p>ные положения теории системного управления. Основе теории организационного поведения.</p> <p>Представители школы социальных систем. Ситуационный подход. Главный тезис сторонников ситуационного подхода к менеджменту. Процессный, или функциональный подход. Управленческие функции: планирование, организация, руководство, координация, контроль, мотивация, принятие решений.</p> <p>Количественный подход. Концепция операционного управления, концепция теории решений, математическое или научное управление. Принципиальные идеи теории человеческого капитала. Различия между потенциалом человека и человеческим капиталом.</p>   |               |                                      |
| 9   | <b>Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами</b> | <p>Сущность кадровой политики и ее особенности на современном этапе. Основные направления кадровой политики. Исходные положения формирования кадровой политики. Зависимость кадровой политики организации от общей политики организации, организационной культуры. Типы кадровой политики и их характеристика. Методы реализации кадровой политики, их сущность и разновидности (административные, экономические и социально – психологические). Кадровая политика и стратегия управления организацией. Стратегия управления персоналом, как элемент стратегии управления организацией</p>  | УК -3<br>ПК-2 | ДЗ; Р; РК; Т; дискуссии; презентации |
| <b>РАЗДЕЛ 3 Управление мотивацией модели управления человеческими ресурсами</b> |   |   |               |                                      |
| 10  | <b>Мотивация труда и управления людьми.</b>                             | <p>Основные понятия: «стимулы», «мотивы», «стимулирование», «мотивация» и их характеристика. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А.Маслоу; двухфакторная модель мотивации Ф.Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В.Врума; теория справедливости. Факторы, влияющие на удовлетворенность персонала работой. Успех. Продвижение по службе. Степень ответственности персонала. Возможность творческого и делового роста. Межличностные отношения персонала.</p> <p>Универсальная мотивация «кнути и пряника». Форма оплаты труда. Социальное стимулирование трудовой деятельности. Ценность работника для учреждения. Программы обогащения труда и ротация кадров. Творчество и мотивация.</p> | УК -3<br>ПК-2 | ДЗ; Р; РК; Т, дискуссии, презентации |
| 11  | <b>Социальные мотивы человеческой деятельности</b>                      | <p>Человек как синтез биосоциального. Информационное развитие человека, генетическая и социокультурная эволюция. Сексуальные мотивы человека. Сексуальность, интегрирующая биологические, психологические и социокультурные факторы, повышающие шансы на выживание.</p> <p>Понятие габристическая мотивация предполагающая стремление человека к господству и избранности. Стремление человека к власти, феномен эрозии власти. Понятие антропоцентризм. Антропный принцип в космологии.</p>  | УК -3<br>ПК-2 | ДЗ; Р; РК; Т; дискуссии; презентации |
| 12  | <b>Типоведение как психологический инструмент при от-</b>               | Классификация психотипов потенциальных работников. Психологические профили - основа системы, получившей широкое практиче-   | УК -3<br>ПК-2 | ДЗ; Р; РК; Т; дискуссии; презентации |



|    |  |   |               |  |
|----|--|---|---------------|--|
|    | <b>боре и управлении персоналом.</b>               | ское использование системы оценки личности - типоповедения. Как всякая система оценки, типоповедение имеет свои принципы. Идея швейцарского психиатра Карла Густава Юнга о том, что поведение человека не случайно, а предсказуемо и поддается классификации. Индикатор типов Майерс - Бриггс предназначен для выявления индивидуальных предпочтений с целью более конструктивного использования различий между людьми. Экстраверты (Е) и интроверты (И) по-разному относятся к жизни. Психологическая природа формирования профессиональных групп. Методы психологического отбора претендентов на должность.   |               |  |
| 13 | <b>Модели управления человеческими ресурсами</b>   | Американский подход к управлению человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами в американских корпорациях. Основные принципы управления ЧР крупных американских корпораций.<br>Европейская модель управления человеческими ресурсами. Национальные и культурные отличия между странами. Представительство профессиональных союзов. В Европе. Вовлеченность наёмных работников. В некоторых странах Европейского Союза.<br>Японская модель управления человеческими ресурсами.<br>Философия УЧР в японских компаниях. Реализация политики и методов УЧР в японских корпорациях. Политика и практика УЧР в Японии. Продолжительность рабочего времени.. Продолжительность рабочего времени. Корпоративные программы материального обеспечения. Усовершенствование профессиональных навыков сотрудников. Перенос акцента на командную работу. Сотрудничество между руководством и трудящимися. | УК -3<br>ПК-  | ДЗ; Р; РК; Т;<br>дискуссии;<br>презентации |
| 14 | <b>Конфликты и управление персоналом</b>           | Определение конфликта. Понятие конфликта в управлении персоналом. Объективные и субъективные принципы возникновения конфликтов в процессе управления. Движущие силы и мотивация конфликтов. Аналитическая схема исследования конфликтов. Конфликт по поводу жизненных средств или потребностей. Ценностный конфликт. Конфликт и кризис: от макроуровня к проблемам повседневной кадровой политики.<br>Внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, внутриорганизационный конфликты. Причины кадрового конфликта: конфликт целей, взглядов, идей, решений проблем, эмоциональный конфликт, ценностно-рациональный. Способы разрешения конфликта в управлении персоналом: разрешение силой, через сотрудничество, войти в положение другой стороны, уход от конфликта, компромисс. Консенсус как высшая форма улаживания управленческих противоречий.  | УК -3<br>ПК-2 | ДЗ; Р; РК; Т;<br>презентации               |
| 15 | <b>Роль руководителей в управлении конфликтами</b> | Использование руководителями различных стилей управления конфликтами. Стиль уклонения от конфликта. Стиль приспособления в конфликте. Стиль сотрудничество при разре-   | УК -3<br>ПК-2 | ДЗ; Р; РК; Т;<br>презентации               |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <p>шении конфликтов. Стиль борьбы, соперничество, конкуренции. Стиль компромисса в конфликте. Стиль консенсуса в конфликте.</p> <p>Роль личного примера руководителя в управлении конфликтами. Основные качества, которыми должен обладать руководитель при управлении конфликтами. Способность и желания руководителя выполнять общие функций управления: планирование, организация, регулирования и контроль. Качественное выполнение руководителям общих координационных функций. Культура профессионального поведения руководителя. Ориентированность руководителя на предотвращения деструктивных и разрушительных конфликтов. Руководитель как субъект и посредник в конфликте. Ситуации, в которых руководитель становится субъектом и участником конфликтного противостояния. Нарушения служебной этики. Нарушения трудового законодательства. Факты произвола в оценке работы и поведения подчиненных.</p> <p>Руководитель как посредник в конфликте. Основные правила руководителя при посреднической деятельности в конфликте: восприятия конфликта как естественное проявления человеческого общения, умения анализировать конфликтные ситуации, владеет механизмами управления конфликтами, направляет конфликт в функционально-позитивное русло, всестороннее оценка результатов произошедшего конфликта.</p> |  |  |
|--|---|--|--|

#### 4.2. Структура дисциплины.

##### Распределение видов учебной работы и их трудоемкости в часах

**Таблица 2. Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов (3 з.е.).**

| Вид работы   | Трудоемкость, часы |            |
|--|--------------------|------------|
|  | 1 семестр          | Всего      |
| <b>Общая трудоемкость (в зачетных единицах)</b>  | <b>108</b>         | <b>108</b> |
| <b>Контактная работа (в часах):</b>  | <b>51</b>          | <b>51</b>  |
| Лекции (Л)   | 17                 | 17         |
| Практические занятия (ПЗ)  | 34                 | 34         |
| Семинарские занятия (СЗ)   |                    |            |
| Лабораторные работы (ЛР)   |                    |            |
| <b>Самостоятельная работа (в часах):</b>   | <b>48</b>          | <b>48</b>  |
| Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)   |                    |            |
| Расчетно-графическое задание (РГЗ)   |                    |            |
| Реферат (Р)  |                    |            |
| Эссе (Э)   |                    |            |
| Самостоятельное изучение разделов  | 18                 | 18         |
| Контрольная работа (К)   |                    |            |
| Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.) | 30                 | 30         |
| <b>Подготовка и сдача зачет</b>  |                    | 9          |

|                                |       |   |
|--------------------------------|-------|---|
| <b>Вид итоговой аттестации</b> | зачет | - |
|--------------------------------|-------|---|

### **.3 Лекционные занятия**

**Таблица 3**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Тема</b>  |
|------------------|--|
| 1.               | Концептуальные основы управления   |
| 2.               | Эволюция научных подходов к управлению людьми  |
| 3.               | Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами   |
| 4.               | Методы управления человеческими ресурсами  |
| 5.               | Системологические организационные структуры управления человеческими ресурсами                                   |
| 6.               | Администрирование в управлении человеческими ресурсами   |
| 7.               | Система управления персоналом и «человеческие ресурсы»   |
| 8.               | Теории системного, ситуационного, процессуального, количественного подходов и управления человеческими ресурсами |
| 9.               | Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами   |
| 10.              | Мотивация труда и управления людьми.   |
| 11.              | Социальные мотивы человеческой деятельности  |
| 12.              | Типоведение как психологический инструмент при отборе и управлении персоналом.                                   |
| 13.              | Модели управления человеческими ресурсами  |
| 14.              | Конфликты и управление персоналом  |
| 15.              | Роль руководителей в управлении конфликтами  |
|                  |  |

### **4.4 Практические занятия (семинары)**

**Таблица 4**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Тема</b>  |
|------------------|--|
| 16.              | Концептуальные основы управления   |
| 17.              | Эволюция научных подходов к управлению людьми  |
| 18.              | Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами   |
| 19.              | Методы управления человеческими ресурсами  |
| 20.              | Системологические организационные структуры управления человеческими ресурсами                                   |
| 21.              | Администрирование в управлении человеческими ресурсами   |
| 22.              | Система управления персоналом и «человеческие ресурсы»   |
| 23.              | Теории системного, ситуационного, процессуального, количественного подходов и управления человеческими ресурсами |
| 24.              | Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами   |

|     |   |
|-----|---|
| 25. | <b>Мотивация труда и управления людьми.</b>   |
| 26. | <b>Социальные мотивы человеческой деятельности</b>                                    |
| 27. | <b>Типоведение как психологический инструмент при отборе и управлении персоналом.</b> |
| 28. | <b>Модели управления человеческими ресурсами</b>                                      |
| 29. | <b>Конфликты и управление персоналом</b>  |
| 30. | <b>Роль руководителей в управлении конфликтами</b>                                    |
|     |   |

#### 4.5 Лабораторные работы

Таблица 5.

| №<br>п/п | Наименование лабораторных работ |
|----------|---------------------------------|
|          | не предусмотрены                |

#### 4.6. Самостоятельное изучение разделов дисциплины

Таблица 6.

| № раз-<br>дела | Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение                          | Кол-во<br>часов |
|----------------|---|-----------------|
| 1              | Концепции управления социальной работой.                                | 4               |
| 2              | <b><i>Понятия «регулирование» и «контроль», их характеристика.</i></b>  | 4               |
| 3              | Управленческая команда и ее признаки.                                   | 2               |
| 3              | <b><i>Факторы, влияющие на удовлетворенность персонала работой.</i></b> | 4               |
| 3              | Профессионализм в социальной работе: сущность, факторы формирования.    | 4               |
| <b>Всего:</b>  |   | <b>18</b>       |

### 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО И РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

В ходе изучения дисциплины предусматриваются *текущий, рубежный контроль и промежуточная аттестация*.

### **5.1. Оценочные материалы для текущего контроля**

*Цель текущего контроля* – оценка результатов работы в семестре и обеспечение своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающегося. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине

*Текущий контроль* успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины «Управление в социальной работе» и включает: ответы на теоретические вопросы на практическом занятии, выполнение заданий на практическом занятии, самостоятельное выполнение индивидуальных домашних заданий с отчетом (защитой) в установленный срок, написание рефератов, дискуссии.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателем (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания

#### **5.1.1. Вопросы по темам дисциплины «История» (устный опрос). Контролируемая компетенция УК -3 ОПК-4**

*Детализация вопросов содержится в издании:* Чеченов, А.М. Теория и практика управления в социальной работе : учебное пособие / А. М. Чеченов, Б. Б. Хубиев, М. З. Шогенов, З. В. Шоранова. – Нальчик : Каб.-Балк. ун-т, 2019. – 84 с., Социология управления / С. И. Самыгин [и др.]; под ред. С. И. Самыгина – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 190с., Ткаченко В.С. Опыт организационно-административной работы в системе социальных служб, Изд-во: Дашков и К, Наука-спектр, 2013 ([www.bookvoed.ru](http://www.bookvoed.ru))

#### **Тема 1. Концептуальные основы управления**

1. Понятие «управление» и его характеристика.
2. Виды управления и их особенности.
3. Управление человеческими ресурсами как часть социального управления.
4. Концепции управления человеческими ресурсами.

#### **Тема 2. Эволюция научных подходов к управлению людьми**

1. Идеи управления в истории различных цивилизаций.
2. Эволюция научных подходов к управлению.
3. Многообразие и целостность различных теорий и подходов управления

#### **Тема 3. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами**

1. Общие и частные закономерности управления людьми.
2. Значение понятия «принципы управления» и их характеристика.
3. Основные принципы управления человеческими ресурсами.

#### **Тема 4. Методы управления человеческими ресурсами**

1. Значение понятия «методы управления».
2. Социальные методы и социально-психологические методы управления.
3. Влияние методов на эффективность/неэффективность социального управления.

#### **Тема 5. Системологические организационные структуры управления человеческими ресурсами**

1. Системный подход и системный анализ управления.
2. Основные понятия организационной структуры.
3. Виды организационных структур управления.
4. Понятие «функции управления»: конкретные и общие функции управления.
5. Должностные функции или функции применительно к должности.

#### **Тема 6. Администрирование в управлении человеческими ресурсами**

1. Концепция «рациональной Бюрократии», понятие «администрирование».

2. Система административного руководства социальным учреждением.
3. Управленческая команда и ее признаки.
4. Понятие «управленческие решения» и «лицо, принимающее решения» (ЛПР), «исключительная» и «альтернативная компетенция».
5. Процесс подготовки, принятия и реализации документированных решений.
6. Методы подготовки и принятия управленческих решений.

#### **Тема 7. Система управления персоналом и «человеческие ресурсы»**

1. Понятия «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы».
2. Основные составляющие системы управления персоналом в социальных учреждениях.

#### **Тема 8. Теории системного, ситуационного, процессуального, количественного подходов и управления человеческими ресурсами**

1. Применение системного подхода к управлению человеческими ресурсами.
2. Ситуационный подход.
3. Процессный, или функциональный подход.
4. Количественный подход

#### **Тема 9. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами**

1. Типы кадровой политики
2. Этапы построения кадровой политики
3. Кадровые мероприятия и кадровая работа
4. Условия разработки кадровой политики

#### **Тема 10. Мотивация труда и управления людьми.**

1. Основные понятия: «стимулы», «мотивы», «стимулирование», «мотивация» и их характеристика.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Факторы, влияющие на удовлетворенность персонала работой.

#### **Тема 11 Социальные мотивы человеческой деятельности**

1. Человек как синтез биосоциального
2. Сексуальные мотивы человека
3. Понятие габристическая мотивация

#### **Тема 12. Типоведение как психологический инструмент при отборе и управлении персоналом**

1. Классификация психотипов потенциальных работников.
2. Психологическая природа формирования профессиональных групп
3. Методы психологического отбора претендентов на должность

#### **Тема 13 Модели управления человеческими ресурсами**

1. Американский подход к управлению человеческими ресурсами
2. Европейская модель УЧР
3. Японская модель управления человеческими ресурсами

#### **Тема 14. Конфликты и управление персоналом**

1. Понятие конфликт в управлении персоналом.
2. Движущие силы и мотивация конфликтов.
3. Внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, внутриорганизационный конфликты.
4. Способы разрешения конфликта в управлении персоналом.

#### **Тема 15 Роль руководителей в управлении конфликтами**

1. Использование руководителями различных стилей управления конфликтами
2. Роль личного примера руководителя в управлении конфликтами
3. Руководитель как субъект и посредник в конфликте

### **Критерии формирования оценок (оценивания) устного опроса**

Устный опрос является одним из основных способов учёта знаний обучающегося по дисциплине «Управления в социальной работе». Развёрнутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения.

**В результате устного опроса знания обучающегося оцениваются по следующей шкале:**

**2 балла** выставится, если обучающийся: полно излагает изученный материал; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

**1 балла** выставится, если обучающийся даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для балла «1», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

**0,5 балла** выставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

**0 баллов**, ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке.

**5.1.2. Оценочные материалы для самостоятельной работы (типовые задания).** Контролируемая компетенция УК -3 ПК-1; Полный комплект заданий по темам содержится в издании: Чеченов, А.М. Теория и практика управления в социальной работе : учебное пособие / А. М. Чеченов, Б. Б. Хубиев, М. З. Шогенов, З. В. Шоранова. – Нальчик : Каб.-Балк. ун-т, 2019. – 84 с., Социология управления / С. И. Самыгин [и др.]; под ред. С. И. Самыгина – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 190с., Ткаченко В.С. Опыт организационно-административной работы в системе социальных служб, Изд-во: Дашков и К, Наука-спектр, 2013 ([www.bookvoed.ru](http://www.bookvoed.ru)).

#### **Задание 1. Выполнить задание к теме № 14**

Конфликт между двумя горными поселениями за участок пастбищных земель.

Деревня А расположена ниже и имеет доступ к естественным пастбищам, объёмы которых превышают ее собственные потребности. Животноводство в деревне А – не основной вид хозяйствования, более развито земледелие, поскольку для этого есть благоприятные природно-климатические условия.

Деревня В расположена выше на каменистой местности и для выпаса скота использует свободные пастбища, расположенные ниже, в окрестностях деревни А. Животноводство является основным видом хозяйствования в отсутствие других благоприятных природно-географических условий. Взаимное использование пастбищных территорий регулировалось традиционными институтами и нормами обычного права. Формальный статус земель – муниципальная собственность, однако нет утвержденных карт и схем межевания. Соответственно, нет и формальных документов, закрепляющих права собственности и регламентирующих пользование. Спорных ситуаций в этом вопросе практически не возникало в отсутствие дефицита пастбищ. Основные споры были связаны с кражей или потерей скота, ответственность за которые несут наемные пастухи (как правило, представители деревни А). Спорные вопросы решались на общем собрании старейшин из обеих деревень. Собрание заслушивало мнение потерпевшей стороны, свидетелей и обвиняемых, а затем, после закрытого совещания, выносило устное решение относительно мер наказания в присутствии всех заинтересованных сторон. В случае невозможности компенсировать расходы ответственность делили представители рода виновного или члены всей сельской общины.

Выше деревни В ведется интенсивная разработка недавно найденного месторождения гипса. Большая часть бизнеса и предприятий принадлежит представителям этноса В. Незначительная часть – представителям этноса А.

Вооруженные представители деревни А – несколько десятков молодых людей под руководством лидера А1 – заблокировали пути для перегона скота из деревни В, утверждая, что эти земли принадлежат им и деревня В должна будет платить не только за услуги пастухов, но и арендную

плату, если хочет пасти на этих землях свой скот. В доказательство серьезности своих намерений они захватили несколько коров. Ночью неизвестные подожгли ферму на пастбище, которое традиционно использует деревня А. Утром значительная часть населения деревни В, включая женщин и детей, перекрыла единственную дорогу, ведущую на горное месторождение, что привело к значительным издержкам гипсовых предприятий. Ими были выдвинуты требования вернуть традиционно используемые ими пастбища и официально закрепить собственность на них. Кроме того, они утверждали, что эти пастбища являются главным источником дохода большинства семей деревни.

Собрание старейшин обеих деревень не смогло принять какого-либо решения. Старейшины деревни В требовали сохранения прежнего статуса земель и прав на их использование. Старейшины деревни А не могли прийти к единому мнению относительно требований старейшин деревни В, поскольку один из наиболее влиятельных старейшин сельской общины А является отцом лидера А1 и настаивает на изменении условий землепользования.

Представители деревни А не признают эти требования и утверждают, что деревня В должна платить за использование пастбищ, которые исторически принадлежат деревне А. По их мнению, В в состоянии платить, поскольку у них есть доходы от бизнеса, связанного с разработкой гипса, а в деревне А множество проблем, на решение которых нужны денежные средства. Посредниками в разрешении конфликта выступили представители государственной власти и гипсового бизнеса. На переговорах представители деревни А (лидер А1) предложили в качестве устраивающего их варианта предоставить им дополнительные возможности для участия в разработке месторождения гипса. Такой вариант соглашения поддержали представители власти, гарантируя в этом случае определенные налоговые льготы. Однако эту возможность категорически отвергли представители гипсового бизнеса этноса В и предложили обсудить условия арендных соглашений по пастбищам, расходы по которым они готовы частично компенсировать деревне А. Но представители деревни В категорически отказываются в каком-либо объеме платить арендную плату. Представители бизнеса этноса В провели индивидуальные встречи с наиболее крупным гипсовым бизнесменом этноса А – А2, который является двоюродным братом лидера А1. По результатам встреч было проведено общее расширенное собрание старейшин обеих сел с участием представителей наиболее влиятельных родов, власти и бизнеса. На собрании было объявлено, что стороны договорились о следующем: в деревне А будет построено совместно предприятие по фасовке и реализации строительного гипса, принадлежащее в равных долях бизнесмену А2 и представителям гипсового бизнеса этноса В. Доходы от бизнеса позволят компенсировать потери, которые несет деревня А в результате неуплаты арендной платы деревней В. Решением собрания договор был подписан, контроль за реализацией был возложен на комиссию из числа представителей обеих деревень, власти и бизнеса. Вопрос о формальном статусе земли остался открытым

## **Задание 2. «Анализ ресурсов»**

### **1. Классификация ресурсов.**

|                    | Материальные | Нематериальные |
|--------------------|--------------|----------------|
| Объект конфликта   |              |                |
| Средство конфликта |              |                |

### **2. «Луковица» конфликта.**

|                                       | Актеры |  |  |
|---------------------------------------|--------|--|--|
| Позиции                               |        |  |  |
| Потребности (действительно нуждаются) |        |  |  |
| Интересы (говорят, что хотят)         |        |  |  |
| Цели (хотят на самом деле)            |        |  |  |

### **3. Картографирование (карты-схемы): нарисовать условную карту-схему с применением символов.**

## **Задание 3. «Анализ актеров»**

1. Анализ протекания конфликта, специфический для различных актеров (составление time-line, временной линии).



| Дата | Событие<br>(описание ситуации,<br>имеющей отношение<br>к конфликту) | Позиции<br>(требования) |         | Последствия<br>(для актеров) |         |
|------|---|-------------------------|---------|------------------------------|---------|
|      |   | актер 1                 | актер 2 | актер 1                      | актер 2 |
| ...  |   |                         |         |                              |         |
| ...  |   |                         |         |                              |         |

## 2. Классификация актеров:

Индивидуальные/Групповые;

Внешние/Внутренние;

Жертва/Агрессор;

Вертикальные связи (власть/подчинение)/Горизонтальные связи (сети);

|    | A1 | A2 | A3 | A4 |
|----|----|----|----|----|
| A1 |    |    |    |    |
| A2 |    |    |    |    |
| A3 |    |    |    |    |
| A4 |    |    |    |    |

**Обозначения.** Указываются в графе актеров: **А** – актер; **И** – индивидуальный; **В** – внешний; **Вн.** – внутренний (например, Старейшина (И, Вн.).

Указываются на пересечениях: **Ж/Аг**↑← – связь «жертва – агрессор» (стрелка указывает на жертву); **В/П**↑← – связи «власть – подчинение» (стрелка указывает на подчиненного); **С** – горизонтальные связи (сеть). **Ал.** – альянс; **РС** – разорванные связи; **НС** – неформальные связи; **К**↑← – конфликтное взаимодействие (стрелка указывает направление доминирования).

## 3. Картографирование актеров с применением графических элементов.

### Задание 4 «Анализ институтов»

#### 1. Идентификация процедур (институтов) по функциям.

| Институты        | Формальные<br>(с кратким описанием каждой функции) | Неформальные<br>(с кратким описанием каждой функции) |
|------------------|--|--|
| Функции          |  |  |
| Информация       |  |  |
| Переговоры       |  |  |
| Решение          |  |  |
| Договор          |  |  |
| Реализация       |  |  |
| Контроль         |  |  |
| Санкционирование |  |  |

#### 2. Классификация институтов.

|                            | Формальные | Неформальные |
|----------------------------|------------|--------------|
| Официальные                |            |              |
| Неофициальные              |            |              |
| Порождающие конфликты      |            |              |
| Перерабатывающие конфликты |            |              |

### Задание 5. «Анализ шансов развития»

1. Формулировка гипотез развития ситуации при различных сценариях: нынешнее положение, строительство гипсового предприятия, реализация других проектов.

2. Какие мероприятия по развитию могут ослабить конфликт (приведите несколько примеров для каждого блока):

|             |              |            |           |                         |
|-------------|--------------|------------|-----------|-------------------------|
| Мероприятия | Безопасность | Управление | Экономика | Модернизация/ инновация |
|-------------|--------------|------------|-----------|-------------------------|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

3. Какие мероприятия по развитию могут обострить конфликт (приведите несколько примеров для каждого блока):

| Мероприятия | Безопасность | Управление | Экономика | Модернизация/ инновация |
|-------------|--------------|------------|-----------|-------------------------|
|             |              |            |           |                         |

**Критерии формирования оценок по заданиям для самостоятельной работы студента (типовые задания):**

**2 балла** - обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, избегая простого повторения информации из текста, информация представлена в переработанном виде. Свободно использует необходимые знания при решении заданий;

**1 балл** - обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в процессе решения заданий;

**0 баллов** – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы и при решении заданий.

**5.1.3. Оценочные материалы для выполнения рефератов. Контролируемая компетенция УК -3 ПК2. (Примечание: написание рефератов возможно с элементами презентации)**

**Примерные темы рефератов по дисциплине «Управления в социальной работе»**

1. Основные составляющие процесса социального управления и их характеристика.
2. Понятия «объект» и «субъект» управления.
3. Виды управления: технико-технологическое, биологическое и социальное.
1. Арсенал социальных, социально-психологических и психологических методов управления.
2. Организационные методы управления как «циклические методы» - от создания до ликвидации систем социальной работы.
3. Методы организационного проектирования (создания) социальных учреждений, предприятий.
4. Организационно-распорядительные или административные методы и их особенности.
5. Сущность и основные характеристики государственного управления.
6. Особенности федерального уровня управления социальной работой.
7. Организационная структура министерства труда и социального развития, его функции.
8. Управление социальной защитой населения в муниципальном образовании.
9. Региональные модели (существующие и гипотетические) организации социальной работы.
10. Зарубежный опыт социального управления структуры, функции, методы, ресурсное обеспечение.
11. Мотивация труда персонала (руководителей, специалистов).
12. Деятельность руководителя по мотивации персонала.
13. Развитие форм и методов управления персоналом в социальной сфере.
14. Организационные и психологические проблемы формирования (становления) руководителей.
15. Объективные и субъективные принципы возникновения конфликтов в процессе управления.
16. Конфликт по поводу жизненных средств или потребностей.
17. Причины кадрового конфликта.
18. Консенсус как высшая форма улаживания управленческих противоречий.

**Критерии оценки реферата:**

**3 балла** ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Обучающийся проявил инициативу, творческий подход, способность к выполнению сложных заданий, организационные способности. Отмечается

способность к публичной коммуникации. Документация представлена в срок. Полностью оформлена в соответствии с требованиями

**2-1 балл** – выполнены основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся достаточно полно, но без инициативы и творческих находок выполнил возложенные на него задачи. Документация представлена достаточно полно и в срок, но с некоторыми недоработками.

**0 баллов** – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Обучающийся не выполнил свои задачи или выполнил лишь отдельные несущественные поручения. Документация не сдана.

#### **5.1.4. Оценочные материалы для выполнения эссе по дисциплине «История». Контролируемая компетенция УК -3 ОПК-4**

*Эссе* представляет собой доклад на определенную тему, включающий обзор соответствующих литературных и других источников или краткое изложение книги, статьи, исследования, а также доклад с таким изложением.

Написание и защита эссе используется в дисциплине «Теория и практика управления в социальной работе» в целях приобретения обучающимся гражданской позиции, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов. С помощью эссе обучающийся глубже постигает наиболее сложные проблемы данной дисциплины, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

##### ***Примерные темы эссе:***

1. Понятие «функции управления»: конкретные и общие функции управления.
2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
3. Влияние методов на эффективность/неэффективность социального управления.
4. Социальные методы и социально-психологические методы управления.
5. Организационный механизм разработки и практической реализации социальных программ.
6. Понятие «программно-целевое управление».
7. Должностные функции или функции применительно к должности.
8. Факторы, влияющие на удовлетворенность персонала работой.
9. Понятие «эффективность управления социальной работой».
10. Пути повышения эффективности управления в социальных учреждениях.
11. Понятие конфликт в управлении персоналом.
12. Движущие силы и мотивация конфликтов.
13. Внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, внутриорганизационный конфликты.

##### ***критерии оценки эссе***

**2 балла** ставится, если обучающийся проявил инициативу, творческий подход, способность к публичной коммуникации;

**1 балла** – обучающийся достаточно полно, но без творческих находок выполнил возложенные на него задачи;

**0 баллов** – задание не выполнено.

#### **5.2. Оценочные материалы для рубежного контроля.**

*Рубежный контроль* осуществляется по более или менее самостоятельным разделам – учебным модулям курса и проводится по окончании изучения материала модуля в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала учебного модуля в целом. В течение семестра проводится **три таких контрольных мероприятия по графику**.

В качестве форм рубежного контроля можно использовать тестирование (письменное или компьютерное), проведение коллоквиума или контрольных работ. На рубежные контрольные ме-

роприятия рекомендуется выносить весь программный материал (все разделы) по дисциплине.

**5.2.1. Оценочные материалы для контрольной работы. Контролируемая компетенция УК-3 ПК-2**

**Вопросы контрольной работы по результатам изучения разделов**

**Раздел 1. . Концептуальные и организационно-функциональные основы управления человеческими ресурсами**

1. Понятие «управление» и его характеристика.
2. Виды управления и их особенности.
3. Управление человеческими ресурсами как часть социального управления.
4. . Концепции управления человеческими ресурсами.
5. Идеи управления в истории различных цивилизаций.
6. Эволюция научных подходов к управлению.
7. Многообразие и целостность различных теорий и подходов управления
8. Общие и частные закономерности управления людьми.
9. . Значение понятия «принципы управления» и их характеристика.
10. Основные принципы управления человеческими ресурсами
11. Значение понятия «методы управления».
12. Социальные методы и социально-психологические методы управления.
13. Влияние методов на эффективность/неэффективность социального управления
14. Системный подход и системный анализ управления.
15. Основные понятия организационной структуры.
16. Виды организационных структур управления.
17. Понятие «функции управления»: конкретные и общие функции управления.
18. Должностные функции или функции применительно к должности.

**Раздел 2. Процесс управления человеческими ресурсами**

1. Концепция «рациональной Бюрократии», понятие «администрирование».
2. Система административного руководства социальным учреждением.
3. Управленческая команда и ее признаки.
4. Понятие «управленческие решения» и «лицо, принимающее решения» (ЛПР), «исключительная» и «альтернативная компетенция».
5. Процесс подготовки, принятия и реализации документированных решений.
6. Методы подготовки и принятия управленческих решений.
7. Понятия «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы».
8. Основные составляющие системы управления персоналом в социальных учреждениях.
9. Применение системного подхода к управлению человеческими ресурсами.
10. Ситуационный подход.
11. Процессный, или функциональный подход.
12. Количественный подход
13. Типы кадровой политики
14. Этапы построения кадровой политики
15. Кадровые мероприятия и кадровая работа
16. Условия разработки кадровой политики

**Раздел 3. Управление мотивацией модели управления человеческими ресурсами**

1. Основные понятия: «стимулы», «мотивы», «стимулирование», «мотивация» и их характеристика.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.

4. Факторы, влияющие на удовлетворенность персонала работой.
5. Человек как синтез биосоциального
6. Сексуальные мотивы человека
7. Понятие габристическая мотивация
8. Классификация психотипов потенциальных работников.
9. Психологическая природа формирования профессиональных групп
10. Методы психологического отбора претендентов на должность **Американский подход к управлению человеческими ресурсами**
11. **Европейская модель УЧР**
12. **Японская модель управления человеческими ресурсами**
13. Понятие конфликт в управлении персоналом.
14. Движущие силы и мотивация конфликтов.
15. Внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, внутриорганизационный конфликты.
16. Способы разрешения конфликта в управлении персоналом.
17. Использование руководителями различных стилей управления конфликтами
18. Роль личного примера руководителя в управлении конфликтами
19. Руководитель как субъект и посредник в конфликте

***Критерии формирования оценок по контрольным точкам (контрольные работы; коллоквиум)***

**6 баллов** - ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов; обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала; имеет конспекты всех проведенных лекционных и практических занятий.

**5 баллов** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов. Обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по вопросам контрольной работы, допуская незначительные неточности при изложении материала; имеет конспекты по большей части проведенных лекционных и практических занятий.

**4 балла** – ставится за работу, если бакалавр правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой. Обучающийся затрудняется с изложением части контрольных вопросов, дает неполный ответ; отсутствуют конспекты по большей части проведенных лекционных и практических занятий.

**менее 3-х баллов** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы; отсутствуют конспекты всех проведенных лекционных и практических занятий.

**5.2.2. Оценочные материалы: Типовые тестовые задания по дисциплине «Теория и практика управления в социальной работе». Контролируемая компетенция ; Полный перечень тестовых заданий представлен в ЭОИС – <http://open.kbsu.ru/moodle/question/edit.php?courseid=3846>**

**Тест** – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений студента.

1 Предметом науки социального управления, основным методом ее исследования является:

- : проектирование и инновация социальных организаций
- : государственно-имущественное управление
- : социально-психологические теории управления
- : системный подход
- : системный анализ

2 Современная управленческая теория определяет систему, как:

- : духовно-бытовую сферу общества
- : культурно-политическую и социально-экономическую сферу общества
- : множество взаимодействующих элементов, составляющих целостное образование
- : административно-правовую нишу общества
- : государственное и муниципальное управление обществом.

3 Изучение исследуемого объекта на основе системного подхода означает:

- : учет всех взаимосвязей и отдельных структурных частей целого
- : выявление роли каждой структурной части в общем процессе функционирования системы
- : выявление воздействия системы в целом на отдельные ее элементы
- : регулирование взаимодействия между социальными группами
- : административное воздействие на организацию.

4 Большая заслуга в развитии теории государственного управления принадлежит:

- +: А. Смит
- : Р. Оуэну
- : Ч. Беббидж
- : Ф. Тейлору
- : А. Файолу.

5 Большое внимание заботе о людях при управленческой деятельности уделял:

- : А. Смит
- +: Р. Оуэн
- : Ч. Беббидж
- : Ф. Тейлор
- : А. Файол.

6 Переворот в теории и практике управления связан с использованием «аналитической машины», созданной:

- : А. Смит
- : Р. Оуэн
- +: Ч. Беббидж
- : Ф. Тейлор
- : А. Файол.

### ***Критерии формирования оценок по тестовым заданиям:***

**6 баллов** – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы. Выполнено 100 % предложенных тестовых вопросов;

**5 баллов** – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 80 – 99 % от общего объема заданных тестовых вопросов;

**4-3 балла** – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 60 – 79% от общего объема заданных тестовых вопросов;

**2-1 балл** – получают обучающиеся правильным количеством ответов на тестовые вопросы – менее 40-59 % от общего объема заданных тестовых вопросов.

### **5.3. Оценочные материалы для промежуточной аттестации.**

*Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения*

дисциплины обучающимися.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Осуществляется в конце семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине «История» в виде проведения экзамена.

Промежуточная аттестация может проводиться в устной, письменной форме, и в форме тестирования. На промежуточную аттестацию отводится до 30 баллов.

**ВОПРОСЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЧЕТЕН. Контролируемая компетенция УК -3 ПК-2** Понятие «управление» и его характеристика.

1. Виды управления и их особенности.
2. Управление человеческими ресурсами как часть социального управления.
3. . Концепции управления человеческими ресурсами.
4. Идеи управления в истории различных цивилизаций.
5. Эволюция научных подходов к управлению.
6. Многообразие и целостность различных теорий и подходов управления
7. Общие и частные закономерности управления людьми.
8. . Значение понятия «принципы управления» и их характеристика.
9. Основные принципы управления человеческими ресурсами
10. Значение понятия «методы управления».
11. Социальные методы и социально-психологические методы управления.
12. Влияние методов на эффективность/неэффективность социального управления
13. Системный подход и системный анализ управления.
14. Основные понятия организационной структуры.
15. Виды организационных структур управления.
16. Понятие «функции управления»: конкретные и общие функции управления.
17. Должностные функции или функции применительно к должности.
18. . Концепция «рациональной Бюрократии», понятие «администрирование».
19. 2. Система административного руководства социальным учреждением.
20. 3. Управленческая команда и ее признаки.
21. 4. Понятие «управленческие решения» и «лицо, принимающее решения» (ЛПР), «исключительная» и «альтернативная компетенция».
22. 5. Процесс подготовки, принятия и реализации документированных решений.
23. 6. Методы подготовки и принятия управленческих решений.
24. 7. Понятия «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы».
25. 8. Основные составляющие системы управления персоналом в социальных учреждениях.
26. 9. Применение системного подхода к управлению человеческими ресурсами.
27. 10. Ситуационный подход.
28. 11. Процессный, или функциональный подход.
29. 12. Количественный подход
30. 13. Типы кадровой политики
31. 14. Этапы построения кадровой политики
32. 15. Кадровые мероприятия и кадровая работа
33. 16. Условия разработки кадровой политики
34. Основные понятия: «стимулы», «мотивы», «стимулирование», «мотивация» и их характеристика.
35. Содержательные теории мотивации.
36. Процессуальные теории мотивации.
37. Факторы, влияющие на удовлетворенность персонала работой.
38. Человек как синтез биосоциального
39. Сексуальные мотивы человека
40. Понятие габристическая мотивация
41. Классификация психотипов потенциальных работников.



42. Психологическая природа формирования профессиональных групп
43. Методы психологического отбора претендентов на должность **Американский подход к управлению человеческими ресурсами**
44. **Европейская модель УЧР**
45. **Японская модель управления человеческими ресурсами**
46. Понятие конфликт в управлении персоналом.
47. Движущие силы и мотивация конфликтов.
48. Внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, внутриорганизационный конфликты.
49. Способы разрешения конфликта в управлении персоналом.
50. Использование руководителями различных стилей управления конфликтами
51. Роль личного примера руководителя в управлении конфликтами
52. Руководитель как субъект и посредник в конфликте

***Критерии формирования оценок по промежуточной аттестации:***

**«отлично» (30 баллов)** – получают обучающиеся, которые свободно ориентируются в материале и отвечают без затруднений. Обучающийся способен к выполнению сложных заданий, постановке целей и выборе путей их реализации. Работа выполнена полностью без ошибок, написано 100% типовых вопросов;

**«хорошо» (25 баллов)** – получают обучающиеся, которые относительно полно ориентируются в материале, отвечают без затруднений, допускают незначительное количество ошибок. Обучающийся способен к выполнению сложных заданий. Работа выполнена полностью, но имеются не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов. Допускаются незначительные неточности при решении задач, написано 70% типовых вопросов;

**«удовлетворительно» (20 баллов)** – получают обучающиеся, у которых недостаточно высок уровень владения материалом. В процессе ответа на экзамене допускаются ошибки и затруднения при изложении материала. Обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой. Обучающийся затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, написано 55% типовых вопросов;

**«неудовлетворительно» (15 баллов)** – получают обучающиеся, которые допускают значительные ошибки. Обучающийся имеет лишь начальную степень ориентации в материале. В работе число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы. Обучающийся дает неверную оценку ситуации, написано менее 50 % типовых вопросов.

## **6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Максимальная сумма (100 баллов), набираемая студентом по дисциплине включает две составляющие:

– *первая составляющая* – оценка регулярности, своевременности и качества выполнения студентом учебной работы по изучению дисциплины в течение периода изучения дисциплины (семестра, или нескольких семестров) (сумма – не более 70 баллов). Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

– *вторая составляющая* – оценка знаний студента по результатам промежуточной аттестации (не более 30 – баллов).

Критерием оценки уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины «Теория и практика управления в социальной работе» во втором семестре является экзамен и защита курсовой работы.

Общий балл текущего и рубежного контроля представлен в Приложении 2:



**Целью промежуточных аттестаций** по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

**Критерии оценки качества освоения дисциплины (Приложение 3):**

**Оценка «отлично» – от 91 до 100 баллов** – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые навыки работы сформированы. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному. На экзамене студент демонстрирует глубокие знания предусмотренного программой материала, умеет четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы.

**Оценка «хорошо» – от 81 до 90 баллов** – содержание курса освоено, необходимые навыки работы сформированы, выполненные учебные задания содержат незначительные ошибки. На экзамене студент демонстрирует твердые знания материала, умеет четко, грамотно, без существенных неточностей отвечать на поставленные вопросы.

**Оценка «удовлетворительно» – от 61 до 80 баллов** – содержание курса освоено не полностью, необходимые навыки работы сформированы частично, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки. На экзамене студент демонстрирует знание только основного материала, ответы содержат неточности, слабо аргументированы, нарушена последовательность изложения материала.

**Оценка «неудовлетворительно» – от 36 до 60 баллов** – содержание курса не освоено, необходимые навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий. На экзамене студент демонстрирует незнание значительной части программного материала, существенные ошибки в ответах на вопросы, неумение ориентироваться в материале, незнание основных понятий дисциплины.

**Выполнение типовых заданий, представленных в разделе 5 «Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации»** позволит обеспечить реализацию компетенции УК-3 ОПК-4

**Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке**

Таблица 7.

| <i>Результаты обучения<br/>(компетенции)</i>   | <i>Основные показатели<br/>оценки<br/>результатов обуче-<br/>ния</i>  | <i>Вид оценочного<br/>материала,<br/>обеспечивающие<br/>формирование<br/>компетенций</i>   |
|--|---|--|
| УК-3.Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | <b>Знать:</b><br>- основные категории, принципы, функции, механизмы и уровни управления в системе социальной работы;  | типовые оценочные материалы для устного опроса (раздел 5.1.1);<br>примерные темы эссе (раздел 5.1.3);<br>типовые оценочные материалы к зачету (раздел 5.2.). |
|  | <b>Уметь:</b><br>- использовать современные знания в области организации и функционирования системы управления в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения в современной России. | примерные темы рефератов (раздел 5.1.2.).  |
|  | <b>Владеть:</b>   | примерные  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основными понятиями дисциплины «управление», «инфраструктура», «система» социальной работы.</li> </ul>  | темы рефераты (раздел 5.1.2).;<br>примерные темы эссе (раздел 5.1.3).  |
| ПК-2. Способен организовать социальное обслуживание посредством формирования индивидуальной программы предоставления социальных услуг | <b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные принципы, управления в социальной работе;</li> <li>- структуру и специфику управления социальной работой на разных уровнях реализации;</li> <li>- основные тенденции и механизмы управления в социальной работе с особенностью формирования социальной защиты населения.</li> </ul>  | типовые оценочные материалы для устного опроса (раздел 5.1.1);<br>примерные темы эссе (раздел 5.1.3);<br>типовые оценочные материалы к зачету (раздел 5.2.). |
|   | <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оперировать ключевыми понятиями и категориями системы социального управления, социальной защиты и социального обслуживания населения;</li> <li>- анализировать опыт организации и функционирования управления в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения;</li> <li>- применять полученные знания для анализа практик управления социальной сферой на уровнях: федеральном, региональном и муниципальном.</li> </ul> | примерные темы рефератов (раздел 5.1.2.).  |
|   | <b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализом функций, принципов и методов управления в социальной работы;</li> <li>- анализом современной системы социальной защиты Российской Федерации;</li> <li>- анализа особенностей совершенствования и модернизации системы социальной защиты в Российской Федерации.</li> </ul>   | примерные темы рефераты (раздел 5.1.2).;<br>примерные темы эссе (раздел 5.1.3).  |

Таким образом, выполнение типовых заданий, представленных в разделе 5 «Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации»

позволит обеспечить способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции и направлено на формирование УК -3 ОПК-4

## **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **7.1. Основная литература**

1. Квеско Р. Б., Муравская Е.Н., Квеско С.Б., Чайковский В.Д, Менеджмент социальной работы (Организация управления и администрирования в социальной работе): Учеб. пособие. – Томск: Изд. ТПУ, 2014.
2. Ткаченко В.С. Опыт организационно-административной работы в системе социальных служб, Изд-во: Дашков и К, Наука-спектр, 2013 ([www.bookvoed.ru](http://www.bookvoed.ru))
3. Волков Ю.Г. Социальная диагностика и социологическая экспертиза: учебное пособие. – М.: крокус, 2015. – 240 с.
4. Социология управления / С. И. Самыгин [и др.]; под ред. С. И. Самыгина – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 190с.
5. Технологии социальной работы: учеб. для студ. вузов / под ред. В. И. Жукова; авт. кол.: В. И. Жуков [и др.]; рец. : А. В. Дмитриев, Ю. А. Блинков, Л. Г. Лаптев ; М-во образования и науки РФ, РГСУ. - М.: Изд-во РГСУ, 2014;
6. Шестопап Ю.Т. Дорофеев В.Д. и др. Управление качеством. Учебное пособие. – М., 2014

### **7.2. Дополнительная литература**

1. Блинов А.О., Дресвянников В.А. Управленческое консультирование: Учебник для магистров. Издательство: Дашков и К, 2013
2. Воеводина Н. А. Социология и психология управления: Учебное пособие.- 2-е изд., стер. - Москва: Омега-Л, 2011.
3. Волков Ю.Е. Социология: Учебное пособие для магистрантов. Издательство: Дашков и К, 2012.
4. Гомола А. И. Социальное управление: Учебник / А. И. Гомола, И. А. Гомола. – Москва: Academia, 2009.
5. Зайцев Д.В. Организация, управление и администрирование в социальной работе: Учебное пособие. М., 2011.
6. История государственного управления в России: учебник / под ред. А.Н. Марковой, Ю.К. Федулова. Издательство: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 г.
7. Кикот В. Я Социальное управление: теория, методология, практика. – Москва: ЮНИТИ, 2010.
8. Козер Л. Функция социального конфликта. М., 2000.
9. Козлов А.А. Введение в профессиональную деятельность – Москва, 2004.
10. Козлов В.В. Психология управления: Учебное пособие для студентов вузов. – Москва: Академия, 2011.
11. Коньгина М.Н., Горлова Е.Б. Профессионально-этические основы социальной работы: Учебное пособие. -2011.- М.:Академический проект, 2011.
12. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. М., 1999.
13. Мокшаанцев Р.И. Конфликтология в социальной работе: Учеб. пособие. – Ростов н/Д, 2008.
14. Организация и управления социальной защитой населения региона // социальная политика региона: Учебное пособие для вузов по специальности «Социальная работа» ред. И. П. Скварцова. - М.: КНО РУС, 2010.
15. Пищулин Н.П., Пищулин С.Н., Бетуганов А.А. Социальное управление: теория и практика: Учебное пособие. В 2-х томах. Т.1. М., 2003.
16. Попов Л. Л. Государственное управление и исполнительная власть: содержание и соотношение / под ред. Л. Л. Попова. – Москва: НОРМА: ИНФРФ-М., 2011.
17. Романов П.З. Власть, управление и контроль в организациях: Антропологические исследования современного общества. Саратов: Изд-во Саратовского Университета, 2003.
18. Самыгин С.И., Колесникова Г.И., Елифанцев С.Н. Социология и психология управления. – Изд-во Кнорус, 2012

19. Симагин Ю.А. Территориальная организация населения и хозяйства: Учеб. пособие. / Под. ред В. Г. Глушковой. - 3-е изд., перераб.- М.: КНО РУС, 2007.
20. Социальная работа в схемах : Учеб. пособие. - 2-е изд. - М.: Дашков и К, 2008.
21. Тощенко Ж. Социология управления: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. - 3-е изд., перераб. и доп.- М., 2012
22. Философия управления. Проблемы и стратегия: Сочек-Петербург, ИФРАН, 2010.
23. Фирсов М.В., Студенова Е.Г. Теория социальной работы: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. - 4-е изд., перераб. и доп.- М.: Юрайт, 2012
24. Холостова Е.И. Социальная работа : Учебное пособие. - 7-е изд.- М.: Дашков и К, 2010.
25. Холостова Е.И. Социальная политика и социальная работа: Учебное пособие. М.: Дашко и К, 2010.
26. Чернавский Д.С. Синергетика и информация. Динамическая теория информации. М., 2004.
27. Ширков А. Н, Юрков С.Н. Муниципальное управления. Учебник. – М.: КНО РУС, 2010.

### 7.3. Периодические издания

1. Научно – образовательный и информационный журнал // ЗАО редакция журнала «Пенсия».
2. Пенсионное обеспечение // электронное периодическое издание, «ПРАЙМ», М.
3. Социальное и пенсионное право // Издательская группа «Юрист», М.

### 7.4. Интернет-ресурсы

#### Основные

1. Каталог электронных библиотек <http://www.aonb.ru/iatp/guide/library.html>
2. Цифровая библиотека по философии <http://filosof.historic.ru/>
3. Электронная библиотека Ихтика <http://ihtika.net/>
4. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки (РГБ) <http://elibrary.rsl.ru/>
5. <http://www.gumer.info/>
6. Электронная библиотека учебников <http://studentam.net/>
7. Европейская электронная библиотека Europeana <http://www.europeana.eu/portal/>

#### Дополнительные

1. <http://www.ruy.ru/> - российский союз молодежи
2. <http://www.vshu.ru/> Высшая школа управления
3. <http://www.ynpress.ru/> - портал ЮНПРЕСС
4. <http://www.youthrussia.ru/> - национальный совет молодежных и детских объединений России
5. [www.dmp.mgopu.ru](http://www.dmp.mgopu.ru), [www.molros.ru](http://www.molros.ru) – всероссийский банк данных ГМП
6. [www.mongov.ru](http://www.mongov.ru) – министерство образования и науки
7. <http://www.pfrf.ru/> - пенсионный фонд РФ
8. <http://www.ffoms.ru/> - фонд ОМС
9. <http://fss.ru/> - фонд социального страхования
10. <http://mintrudkbr.ru/> - Министерство труда, занятости и социальной защиты КБР.
11. <https://www.rosminzdrav.ru/documents> Министерство здравоохранения РФ
12. <http://tfomskbr.ru/> Территориальный фонд ОМС КБР

#### *Методические рекомендации при работе над конспектом во время проведения лекции*

В процессе лекционных занятий целесообразно конспектировать учебный материал. Для этого используются общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций:

Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Целесообразно записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры. Возможно использование магистрантами современных методов конспектирования, к примеру, метод ментальных карт.

Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их. В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами.

Каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.

### ***Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям***

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются семинарские и практические занятия. Семинарские занятия помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести навыки творческой работы над документами и первоисточниками. Планы семинарских занятий, их тематика, рекомендуемая литература, цель и задачи ее изучения сообщаются преподавателем на вводных занятиях или в методических указаниях по данной дисциплине.

Прежде чем приступить к изучению темы, необходимо прокомментировать основные вопросы плана семинара. Такой подход преподавателя помогает студентам быстро находить нужный материал к каждому из вопросов, не задерживаясь на второстепенном. Начиная подготовку к семинарскому занятию, необходимо, прежде всего, указать студентам страницы в конспекте лекций, разделы учебников и учебных пособий, чтобы они получили общее представление о месте и значении темы в изучаемом курсе. Затем следует рекомендовать им поработать с дополнительной литературой, сделать записи по рекомендованным источникам.

Ввиду трудоемкости подготовки к семинару преподавателю следует предложить студентам алгоритм действий, рекомендовать еще раз внимательно прочитать записи лекций и уже готовый конспект по теме семинара, тщательно продумать свое устное выступление. На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного. При этом студент может обращаться к записям конспекта и лекций, непосредственно к первоисточникам, использовать факты и наблюдения современной жизни и т. д. Вокруг такого выступления могут разгореться споры, дискуссии, к участию в которых должен стремиться каждый.

Преподавателю необходимо внимательно и критически слушать, подмечать особенное в суждениях студентов, улавливать недостатки и ошибки, корректировать их знания, и, если нужно, выступить в роли рефери. При этом обратить внимание на то, что еще не было сказано, или поддержать и развить интересную мысль, высказанную выступающим студентом. В заключение преподаватель, как руководитель семинара, подводит итоги семинара. Он может (выборочно) проверить конспекты студентов и, если потребуется, внести в них исправления и дополнения.

### ***Методические рекомендации по организации самостоятельной работы***

Самостоятельная работа обучающихся - способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процесса преподавателей. Повышение роли самостоятельной работы обучающихся при проведении различных видов учебных занятий предполагает:

- оптимизацию методов обучения, внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, повышающих производительность труда преподавателя, активное использование информационных технологий, позволяющих магистранту в удобное для него время осваивать учебный материал;
- широкое внедрение компьютеризированного тестирования;
- совершенствование методики проведения практик и научно-исследовательской работы обучающихся, поскольку именно эти виды учебной работы в первую очередь готовят обучающихся к самостоятельному выполнению профессиональных задач;
- модернизацию системы курсового и дипломного проектирования, которая должна повышать роль студента в подборе материала, поиске путей решения задач.

Самостоятельная работа приводит студента к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных навыков и умений. Самостоятельная работа выполняет ряд функций:

- развивающую;
- информационно-обучающую;
- ориентирующую и стимулирующую;
- воспитывающую;
- исследовательскую.

В рамках курса выполняются следующие виды самостоятельной работы:

1. Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе);
2. Выполнение заданий;
3. Работа с тестами и вопросами для самопроверки;
4. Выполнение итоговой контрольной работы.

Студентам рекомендуется с самого начала освоения курса работать с литературой и предлагаемыми заданиями в форме подготовки к очередному аудиторному занятию. При этом актуализируются имеющиеся знания, а также создается база для усвоения нового материала, возникают вопросы, ответы на которые студент получает в аудитории.

Необходимо отметить, что некоторые задания для самостоятельной работы по курсу имеют определенную специфику. При освоении курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой. Значительную помощь в подготовке к очередному занятию может оказать имеющийся в учебно-методическом комплексе краткий конспект лекций. Он может использоваться и для закрепления полученного в аудитории материала. Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом и выполняется в обязательном порядке. Задания предложены по каждой изучаемой теме и могут готовиться индивидуально или в группе. По необходимости студент может обращаться за консультацией к преподавателю. Выполнение заданий контролируется и оценивается преподавателем.

Для успешного самостоятельного изучения материала сегодня используются различные средства обучения, среди которых особое место занимают информационные технологии разного уровня и направленности: электронные учебники и курсы лекций, базы тестовых заданий и задач. Электронный учебник представляет собой программное средство, позволяющее представить для изучения теоретический материал, организовать апробирование, тренаж и самостоятельную творческую работу, помогающее студентам и преподавателю оценить уровень знаний в определенной тематике, а также содержащее необходимую справочную информацию. Электронный учебник может интегрировать в себе возможности различных педагогических программных средств: обучающих программ, справочников, учебных баз данных, тренажеров, контролирующих программ.

Для успешной организации самостоятельной работы все активнее применяются разнообразные образовательные ресурсы в сети Интернет: системы тестирования по различным областям, виртуальные лекции, лаборатории, при этом пользователю достаточно иметь компьютер и подключение к Интернету для того, чтобы связаться с преподавателем, получать знания. Использование сетей усиливает роль самостоятельной работы студента и позволяет кардинальным образом изменить методику преподавания.

Студент может получать все задания и методические указания через сервер, что дает ему возможность привести в соответствие личные возможности с необходимыми для выполнения ра-

бот трудозатратами. Студент имеет возможность выполнять работу дома или в аудитории. Большое воспитательное и образовательное значение в самостоятельном учебном труде студента имеет самоконтроль. Самоконтроль возбуждает и поддерживает внимание и интерес, повышает активность памяти и мышления, позволяет студенту своевременно обнаружить и устранить допущенные ошибки и недостатки, объективно определить уровень своих знаний, практических умений. Самое доступное и простое средство самоконтроля с применением информационно-коммуникационных технологий - это ряд тестов «on-line», которые позволяют в режиме реального времени определить свой уровень владения предметным материалом, выявить свои ошибки и получить рекомендации по самосовершенствованию.

### ***Методические рекомендации по работе с литературой***

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой необходимо учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

*Предварительное* чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

*Сквозное чтение* предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность студенту сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

*Выборочное* – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

*Аналитическое чтение* – это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов студент будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в ФОС в перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью *изучающего* чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации. Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм:

- медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного;
- выделить ключевые слова в тексте;
- постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования.

Важной составляющей любого солидного научного издания является список литературы, на которую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

### ***Методические рекомендации по написанию рефератов***

Реферат представляет собой сокращенный пересказ содержания первичного документа (или его части) с основными фактическими сведениями и выводами. Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития уме-

ния и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда. Процесс написания реферата включает: выбор темы; подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение; составление плана; написание текста работы и ее оформление; устное изложение реферата.

Рефераты пишутся по наиболее актуальным темам. В них на основе тщательного анализа и обобщения научного материала сопоставляются различные взгляды авторов, и определяется собственная позиция студента с изложением соответствующих аргументов. Темы рефератов должны охватывать и дискуссионные вопросы курса. Они призваны отражать передовые научные идеи, обобщать тенденции практической деятельности, учитывая при этом изменения в текущем законодательстве.

Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, и заключения, где формируются выводы, оценки, предложения. Общий объем реферата 20 листов.

Технические требования к оформлению реферата следующие. Реферат оформляется на листах формата А4, с обязательной нумерацией страниц, причем номер страницы на первом, титульном, листе не ставится. Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20 мм. Абзацный отступ – 1,25. Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль. На титульном листе реферата нужно указать: название учебного заведения, факультета, номер группы и фамилию, имя и отчество автора, тему, место и год его написания. Рекомендуемый объем работы складывается из следующих составляющих: титульный лист (1 страница), содержание (1 страница), введение (1 – 2 страницы), основная часть, которую можно разделить на главы или разделы (10 – 15 страниц), заключение (1 – 3 страницы), список литературы (1 страница), приложение (не обязательно). Если реферат содержит таблицу, то ее номер и название располагаются сверху таблицы, если рисунок, то внизу рисунка.

Содержательные части реферата – это введение, основная часть и заключение. Введение должно содержать рассуждение по поводу того, что рассматриваемая тема актуальна (то есть современна и к ней есть большой интерес в настоящее время), а также постановку цели исследования, которая непосредственно связана с названием работы. Также во введении могут быть поставлены задачи (но не обязательно, так как работа невелика по объему), которые детализируют цель. В заключении пишутся конкретные, содержательные выводы.

Содержание реферата студент докладывает на семинаре, кружке, научной конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 7 - 10 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. После доклада автор отвечает на вопросы, затем выступают оппоненты, которые заранее познакомились с текстом реферата, и отмечают его сильные и слабые стороны. На основе обсуждения обучающемуся выставляется соответствующая оценка.

### ***Методические рекомендации по написанию эссе***

Эссе – это небольшое по объему сочинение, не претендующее на полноту изложения материала. Эссе содержит основные мысли на заданную тему, излагается лаконично и сжато. Однако ответ на поставленный в названии к эссе вопрос должен быть дан, или, если тема сформулирована в виде утверждения, то оно должно быть подтверждено или опровергнуто.

При написании эссе обычно используется ряд источников, которые служат базой для личных рассуждений автора, но которые не обязательно указывать в конце сочинения (однако при желании в конце эссе может быть приведен список используемой литературы). Используемые источники позволяют автору дать содержательный и обоснованный ответ на вопрос темы эссе, а также обосновать личную точку зрения на затрагиваемую проблему. Источниками могут быть как учебные пособия, так и публицистические и научные статьи в периодической печати и Интернете. В эссе может быть использована статистика для подтверждения высказываний, однако в силу небольшого объема сочинения, эссе не должно быть перегружено цифрами.

Стиль эссе – научный. Требования к объему эссе по данной дисциплине – 5-7 страниц текста формата А4 шрифт размера 14, интервал 1,5. Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20 мм. Абзацный отступ – 1,25. Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль.



Рекомендации обучающимся по написанию эссе:

- Определите главную мысль высказывания (о чем оно?), для этого воспользуйтесь приемом перифразы (скажите то же самое, но своими словами);
- Набросайте аргументы «за» и (или) «против» данного высказывания (если вы наберете аргументы и «за», и «против», ваше эссе может носить полемический характер);
- Для каждого аргумента подберите примеры, факты, ситуации из жизни, личного опыта и т.д.
- Подумайте, какие литературные приемы вы будете использовать, чтобы сделать язык вашего эссе более интересным, живым (сравнения, аналогии, эпитеты и т.д.)
- Распределите подобранные аргументы и (или) контраргументы в последовательности (это будет ваш условный план)
- Придумайте вступление к рассуждению (в нем можно написать, почему вы выбрали данную тему, сразу определить свою позицию и т.д.)
- Изложите свою точку зрения в той последовательности, в которой наметили
- Сформулируйте общий вывод работы.

Эссе должно иметь следующую структуру:

1. Вступление (введение) – определяет тему эссе и содержит определения основных встречающихся понятий.
2. Содержание (основная часть) – аргументированное изложение основных тезисов. Основная часть строится на основе аналитической работы, в том числе - на основе анализа фактов. Наиболее важные общесовременные понятия, входящие в эссе, систематизируются, иллюстрируются примерами. Суждения, приведённые в эссе должны быть доказательными.
3. Заключение – это окончательные выводы по теме, то, к чему пришел автор в результате рассуждений. Заключение суммирует основные идеи. Заключение может быть представлено в виде суммы суждений, которые оставляют поле для дальнейшей дискуссии.
4. При составлении списка литературы в перечень включаются только те источники, которые действительно были использованы при подготовке эссе. Список использованной литературы составляется строго в алфавитном порядке.

### ***Методические рекомендации для подготовки к экзамену***

Экзамен в пятом семестре является формой итогового контроля знаний и умений, обучающихся по данной дисциплине, полученных на лекциях, практических занятиях и в процессе самостоятельной работы. Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой. К экзамену допускаются студенты, набравшие 36 и более баллов по итогам текущего и промежуточного контроля. На экзамене студент может набрать от 15 до 30 баллов.

В период подготовки к экзамену обучающиеся вновь обращаются к учебно-методическому материалу и закрепляют промежуточные знания.

Подготовка обучающегося к экзамену включает три этапа:

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса;
- подготовка к ответу на вопросы экзамена.

При подготовке к экзамену обучающимся целесообразно использовать материалы лекций, учебно-методические комплексы, нормативные документы, основную и дополнительную литературу. Подготовка к экзамену должна проводиться на основе лекционного материала, материала практических занятий с обязательным обращением к основным учебникам по курсу. Это позволит исключить ошибки в понимании материала, облегчит его осмысление, прокомментирует материал многочисленными примерами.

На экзамен выносятся материалы в объеме, предусмотренном рабочей программой учебной дисциплины за семестр. Экзамен проводится в письменной / устной форме.

При проведении письменного экзамена на работу отводится 60 минут.

Результат устного (письменного) экзамена выражается оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» со шкалой соответственно балльно-рейтинговой системе успеваемости.

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

## 8.1. Требования к материально-техническому обеспечению

Для реализации рабочей программы дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия. По дисциплине «История» имеются презентации по отдельным темам курса, позволяющие наиболее эффективно освоить представленный учебный материал.

При проведении занятий лекционного/ семинарского типа занятий используются:

лицензионное программное обеспечение:

- Продукты Microsoft (Desktop Education ALNG LicSaPk OLVS Academic Edition Enterprise) подписка (Open Value Subscription);
- Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security Стандартный Russian Edition;

свободно распространяемые программы:

- WinZip для Windows - программ для сжатия и распаковки файлов;
- Adobe Reader для Windows – программа для чтения PDF файлов;
- Far Manager - консольный файловый менеджер для операционных систем семейства Microsoft Windows.

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: ЭБС «АйПиЭрбукс», ЭБС «Консультант студента», СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

## 8.2 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для получения образования. В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья университетом обеспечивается:

1. Альтернативная версия официального сайта в сети «Интернет» для слабовидящих;
2. Для инвалидов с нарушениями зрения (слабовидящие, слепые)
  - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь, дублирование вслух справочной информации о расписании учебных занятий; наличие средств для усиления остаточного зрения, брайлевской компьютерной техники, видеоувеличителей, программ не визуального доступа к информации, программ-синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями зрения;
  - задания для выполнения на экзамене зачитываются ассистентом;
  - письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту обучающимся;
3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху (слабослышащие, глухие):
  - на зачете/экзамене присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
  - зачет/экзамен проводится в письменной форме;
4. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, созданы материально-технические условия, обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, объекту питания,

туалетные и другие помещения университета, а также пребывания в указанных помещениях (наличие расширенных дверных проемов, поручней и других приспособлений).

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по желанию студента экзамен проводится в устной форме.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.