

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ  
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»  
(СПбГИПСР)**

**КАФЕДРА ТЕОРИИ И ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

**УТВЕРЖДАЮ**

Руководитель образовательной программы,  
доктор педагогических наук, доцент,  
профессор кафедры теории  
и технологии социальной работы

С.С. Лебедева

«20» апреля 2022 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ**

основной профессиональной образовательной программы  
«Инновационные практики в социальной сфере»  
по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа

Разработчик: канд. социол. наук, доцент Шамкова Светлана Владимировна

Согласовано: канд. пед. наук, доцент, зав. кафедрой Платонова Юлия Юрьевна

**Санкт-Петербург**

**2022**

## **РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины**

### **1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ**

**Цель изучения дисциплины** - формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для обеспечения развития организации социального обслуживания и планирования, контроля и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан.

#### **Задачи дисциплины:**

1. дать представление о методологическом аппарате социального управления;
2. познакомить обучающихся с процедурами оценки эффективности деятельности социальных организаций;
3. дать представление о принципах и методах планирования работы с персоналом;
4. сформировать навыки организации внедрения современных методов и инструментов оказания социальных услуг и разработки инновационных подходов к развитию ресурсов организации;
5. сформировать навыки организации с персоналом и умения применять различные методы контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан.

#### **Содержание дисциплины:**

Теоретические основы управления в социальной работе.

Социальная организация как объект управления.

Прикладные аспекты управления в социальной работе.

### **1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине**

#### **Цель<sup>1</sup>:**

формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для обеспечения развития организации социального обслуживания и планирования, контроля и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан.

#### **Задачи<sup>2</sup>:**

1. дать представление о методологическом аппарате социального управления;
2. познакомить обучающихся с процедурами оценки эффективности деятельности социальных организаций;
3. дать представление о принципах и методах планирования работы с персоналом;
4. сформировать навыки организации внедрения современных методов и инструментов оказания социальных услуг и разработки инновационных подходов к развитию ресурсов организации;

---

<sup>1</sup> Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

<sup>2</sup> Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

5. сформировать навыки организации с персоналом и умения применять различные методы контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан.

### **1.3. Язык обучения**

Язык обучения – русский.

**1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации**

Форма обучения	Общий объём дисциплины			Объем в академических часах							
	В зач. ед.	В астрон. часах	В академ. часах	Объем самостоятельной работы	Объем контактной работы обучающихся с преподавателем					В том числе практическая подготовка*	Промежуточная аттестация (экзамен)**
					Всего	Виды учебных занятий					
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа			
Очная	3	81	108	66	42	38	12	26		4	
Заочная	3	81	108	92	16	12	4	8		4	

\*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

\*\*В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

**1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы**

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-5. Способен обеспечить развитие организации социального обслуживания	ИПК -5.1. Использует знания процедуры оценки эффективности деятельности организаций; ИПК -5.2. Внедряет современные методы и инструменты оказания социальных услуг; ИПК -5.3. Разрабатывает инновационные подходы к развитию ресурсов организации.	<b>на уровне знаний:</b> знает процедуры оценки эффективности деятельности социальных организаций. <b>на уровне умений:</b> умеет организовать внедрение современных методов и инструментов оказания социальных услуг. <b>на уровне навыков:</b> владеет навыками разработки инновационных подходов к развитию ресурсов организации.

ПК-3. Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	ИПК -3.1. Использует знания принципов и методов планирования работы с персоналом; ИПК -3.2. Применяет различные методы контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан; ИПК -3.3. Осуществляет организацию работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан.	<b>на уровне знаний:</b> знает принципы и методы планирования работы с персоналом. <b>на уровне умений:</b> умеет применять различные методы контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан. <b>на уровне навыков:</b> владеет навыками организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан.
--	--	---

## РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1. Учебно-тематический план дисциплины

#### Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма промежуточной аттестации (ПА)	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП*		
Тема 1	Теоретические основы управления в социальной работе	28	4	8		16	
Тема 2	Социальная организация как объект управления	32	4	8		20	
Тема 3	Прикладные аспекты управления в социальной работе	44	4	10		30	
	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>					<b>Экзамен</b>
	<b>ВСЕГО в академических часах</b>	<b>108</b>	<b>12</b>	<b>26</b>		<b>66</b>	

#### Заочная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма промежуточной аттестации (ПА)	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП*		
Тема 1	Теоретические основы управления в социальной работе	24	4	-		20	

Тема 2	Социальная организация как объект управления	32	-	4		28	
Тема 3	Прикладные аспекты управления в социальной работе	48	-	4		44	
	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>					<b>Экзамен</b>
	<b>ВСЕГО в академических часах</b>	<b>108</b>	<b>4</b>	<b>8</b>		<b>92</b>	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки;

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

ПА – промежуточная аттестация (зачет или экзамен).

## **2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины**

### **Тема 1. Теоретические основы управления в социальной работе.**

История управленческой мысли. Основные школы управления. Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания. Социальное управление: понятие, сущность и содержание. Система социального управления. Управленческая деятельность: функции, принципы, закономерности. Управление социальной работой как одно из направлений социального управления. Понятие управления в социальной работе. Содержание и сущность, объект и субъект управления в социальной работе. Уровни управления в социальной работе. Специфика управленческой деятельности в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы. Анализ современных тенденций и перспектив управления в социальной работе. Инновации в управлении социальной работой.

### **Тема 2. Социальная организация как объект управления.**

Организации, учреждения и службы социальной работы как объект управления. Понятие стратегии. Разработка стратегии. Стратегия в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы. Целеполагание в организациях, учреждениях и службах системы

социальной работы. Планирование в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы. Программно-целевое планирование. Проектная деятельность. Контроль в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы. Оценка уровня развития социальной организации. Социальный аудит. Ресурсы социальной организации. Оценка эффективности социальной работы.

### **Тема 3. Прикладные аспекты управления в социальной работе.**

Стили руководства в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы. Планирование работы с персоналом. Контроль работы персонала. Методы управления: сущность, классификация. Социальные методы управления. Мотивация и стимулирование деятельности персонала. Технологии профессионального продвижения. Развитие креативного потенциала работников Развитие коммуникативного потенциала работника; социально-психологические условия организации эффективных коммуникаций. Управление информацией в социальной работе. «Управленческая информация»: понятие, виды, источники информации, движение информации. Управленческие коммуникации в социальной работе. Организация деловых бесед, совещаний. Делегирование полномочий в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.

### **2.3. Описание занятий семинарского типа**

#### **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.**

##### **Тема 1. Теоретические основы управления в социальной работе.**

**Цель:** сформировать у обучающихся представления о теоретических основах управления в социальной работе.

**Понятийный аппарат:** управление, социальное управление, управление в социальной работе.

##### **Вопросы для обсуждения:**

1. Доктрина научной организации труда и управления.
2. Доктрина человеческих отношений в управлении организациями.
3. Доктрины социального развития организаций.
4. Доктрина человеческого капитала.
5. Социальная политика государства в системе государственного управления.
6. Особенности управления социальными программами и проектами.
7. Финансирование социальных программ.
8. Контроль исполнения социальных программ.
9. Социальные стандарты и качество жизни в РФ.

#### **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.**

## **Тема 2. Социальная организация как объект управления.**

**Цель:** сформировать у обучающихся представление об организациях, учреждениях и службах системы социальной работы как объектах управления.

**Понятийный аппарат:** стратегия, целеполагание, контроль, планирование, социальный аудит, оценка эффективности.

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Организация как социальное образование, типы организаций.
2. Организация, учреждение и служба социальной работы: сущность, виды.
3. Государственная и некоммерческая организация социальной работы: общее и особенное.
4. Стратегия в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
5. Программно-целевое планирование в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
6. Контроль в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
7. Социальное партнерство в системе социальной работы.
8. Особенности управления социальными инновациями.
9. Проблема оценки эффективности в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
10. Социальный аудит.
11. Социальный бенчмаркинг.

## **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.**

### **Тема 3. Прикладные аспекты управления в социальной работе.**

**Цель:** ознакомить обучающихся с прикладными аспектами управления в социальной работе.

**Понятийный аппарат:** стили руководства, мотивация и стимулирования, профессиональное продвижение, коммуникативный потенциал, «управленческая информация», делегирование полномочий, организационная культура.

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Структура и свойства стимулирующей матрицы.
2. Метод Хей в системе стимулирующих мероприятий.
3. Характеристика современных методик стимулирования работников.
4. Административные методы стимулирования работников.
5. Профессиональное продвижение работника.
6. Социальные методы стимулирования персонала.
7. Социальные гарантии и социальные привилегии.



8. Сущность компенсационного менеджмента.
9. Структура и порядок использования социального пакета.
10. Оценка степени лояльности работников.
11. Развитие креативного потенциала организаций.
12. Развитие персонала в условиях самоорганизации и самообучения организации.
13. Развитие коммуникативного потенциала работников.
14. Технологии социальных лифтов.
15. Сущность социального аудита.
16. Организация социального мониторинга на предприятии.
17. Оценка эффективности социальной работы.
18. Структура и состав отчета о социальной работе в организации.
19. Планирование социального развития организации.
20. Характеристика самообучающейся организации.
21. Концепция корпоративной социальной ответственности.
22. Управление социальными инновациями.
23. Управление отношениями социального партнерства.
24. Социально-психологические методы формирования команды.
25. Методы оптимизации межличностных отношений в группе.

#### **2.4. Описание занятий в интерактивной форме**

**Интерактивное занятие к теме 1. «Теоретические основы управления в социальной работе».**

*Дискуссия в форме круглого стола или мини-конференции «Социальная политика государства в системе государственного управления».*

Цель дискуссии – выработать общее суждение о социальной политике в России на современном этапе (реалиях, тенденциях, перспективах).

Обучающиеся в рамках самостоятельной работы готовят небольшие выступления по следующим темам:

1. Социальная политика РФ: проблемы и перспективы.
2. Приоритетные направления социальной политики РФ.
3. Основные направления реформирования системы обязательного страхования в РФ (состояние, проблемы, перспективы).
4. Основные направления реформирования отрасли здравоохранения (состояние, проблемы, перспективы).

5. Основные направления реформирования отрасли культуры (состояние, проблемы, перспективы).
6. Основные направления реформирования отрасли образования (состояние, проблемы, перспективы).
7. Основные направления реформирования отрасли науки (состояние, проблемы, перспективы).
8. Проблема социальных стандартов (основа социальной политики).
9. Основные направления реформирования социальной работы (состояние, проблемы, перспективы).

### **Интерактивное занятие к теме 2. «Социальная организация как объект управления».**

*Работа обучающихся в мини-группах «Социальная организация».*

Обучающиеся распределяются на группы (3-5 человек). Задание для каждой группы: выбрать категорию населения в качестве объекта социальной работы, определить актуальные социальные проблемы выбранной категории. Придумать структуру организации, учреждения или службы системы социальной работы с выбранной категорией населения (государственной, некоммерческой, коммерческой). Сформулировать название организации, миссию, задачи, организационную структуру, схему управления.

Время работы группы: 30 минут. Итог работы: обсуждение организаций, учреждений и служб системы социальной работы, оптимального варианта организационной структуры и схемы управления.

### **Интерактивное занятие к теме 3. «Прикладные аспекты управления в социальной работе».**

*Деловая игра «Принятие управленческого решения».*

Цель: формирование умений и навыков принятия управленческого решения в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.

Сценарий: составить список наиболее важных управленческих проблем в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы. Подготовить управленческое решение по ликвидации одной из проблем.

1 этап: составление списка наиболее важных управленческих проблем в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы. Выявление управленческих проблем, определение их актуальности, причин возникновения, негативных последствий.

2 этап: обучающиеся распределяются на три группы: руководство социальной организации, руководство структурных подразделений, специалисты по социальной работе. Каждая группа обсуждает управленческую проблему, анализирует и ищет решения (соответствующие занимающей должности – руководство организации, руководство

структурных подразделений, специалист по социальной работе). Работа над решением управленческой проблемы: 30 минут.

3 этап: общая дискуссия. Подведение итогов.

**Интерактивное занятие к теме 3 «Прикладные аспекты управления в социальной работе».**

*Деловая ситуация «Прием на работу».*

Цель: формирование умений и навыков работы с персоналом.

Подготовительный этап: определения социальной организации (государственной и некоммерческой), состава участников: руководитель организации, учреждения или службы системы социальной работы, руководитель отдела кадров, руководитель подразделения организации, учреждения или службы системы социальной работы, претенденты на вакантную должность «специалист по социальной работе» - 3 человека. Руководители формируют список требований к претендентам на вакантную должность. Претенденты на вакантную должность составляют резюме на вакантную должность. Задача: составить резюме для успешного приема на работу. Время работы – 30 минут.

Основной этап: претенденты «проходят» стадии приема на работу: обращение с резюме к руководителю отдела кадров, руководителю подразделения, руководителю организации, учреждения или службы системы социальной работы, собеседование.

Заключительный итог: обсуждение, подведение итогов.

**Интерактивное занятие к теме 3 «Прикладные аспекты управления в социальной работе».**

*Практика управления в социальной работе.*

В рамках занятия используется форма презентации и обсуждения групповых исследовательских работ студентов.

На занятии предполагается проведение презентаций и обсуждения групповых исследовательских работ студентов, которые были подготовлены в рамках самостоятельной работы индивидуальных или групповых работ (по желанию), с последующей презентацией результатов; задания носят исследовательский и практико-ориентированный характер.

Презентации могут включать в себя следующую тематику:

1. Характеристика современных методик стимулирования работников.
2. Административные методы стимулирования работников.
3. Профессиональное продвижение работника.
4. Социальные методы стимулирования персонала.
5. Социальные гарантии и социальные привилегии.
6. Сущность компенсационного менеджмента.

7. Структура и порядок использования социального пакета.
8. Оценка степени лояльности работников.
9. Развитие креативного потенциала организаций.
10. Развитие персонала в условиях самоорганизации и самообучения организации.
11. Развитие коммуникативного потенциала работников.
12. Технологии социальных лифтов.
13. Сущность социального аудита.
14. Организация социального мониторинга на предприятии.
15. Оценка эффективности социальной работы.
16. Структура и состав отчета о социальной работе в организации.
17. Планирование социального развития организации.
18. Характеристика самообучающейся организации.
19. Концепция корпоративной социальной ответственности.
20. Управление социальными инновациями.
21. Управление отношениями социального партнерства.
22. Социально-психологические методы формирования команды.
23. Методы оптимизации межличностных отношений в группе.

#### **2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций**

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

.

#### **2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
  - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
  - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

<b>Категории студентов</b>	<b>Формы</b>
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

<b>Категории студентов</b>	<b>Виды оценочных средств</b>	<b>Формы контроля и оценки результатов обучения</b>
С нарушением слуха	Тест	преимущественно письменная проверка

С нарушением зрения	Собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	–

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

## **2.7. Методические указания для студентов по освоению дисциплины**

Теоретико-методологической основой данного курса выступают междисциплинарные исследования в областях менеджмента, социальной работы, управления персоналом.

Основу понятийного аппарата составляют категории менеджмента организации, инновационного менеджмента, управления персоналом, социальной работы в организации, системы социальных стандартов.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины, справочной литературы, словарей, интернет-ресурсов.

## **2.8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов.

## **РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины**

Самостоятельная работа обучающихся в рамках дисциплины «Теория и практика управления в социальной работе» является одним из базовых компонентов обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы студенты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

Формы выполнения обучающимися самостоятельной работы могут быть разнообразны: как выполнение ряда заданий по темам, предложенным преподавателем, так и выполнение индивидуальных творческих заданий (в согласовании с преподавателем): составление библиографии, картотеки статей по определенной теме; составление опорных схем для осмысления и структурирования учебного материала; создание электронных презентаций; выступления на научно-практических конференциях и мн. др.

Типовые задания СРС:

- работа с первоисточниками;



- подготовка докладов;
- изучение отдельной темы и разработка опорного конспекта;
- решение исследовательских задач;
- составление понятийного тезауруса;
- подготовка презентации;
- написание эссе;
- составление аннотированного списка литературы по одной из тем;
- исследовательские работы (возможна разработка проекта).

Самостоятельная работа обучающихся – способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

### **Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы**

Цель выполнения самостоятельной творческой работы — приобретение опыта активной самостоятельной учебно-познавательной деятельности.

Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. СРС способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

В процессе выполнения самостоятельной обучающиеся должны быть ориентированы на:

- систематизацию и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений для эффективной подготовки к зачетам и экзаменам.

### **Требования к структуре и оформлению работы.**

Данная работа в окончательном варианте, который предоставляется преподавателю, должна быть иметь следующую структуру:

Титульный лист (Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте [www.psycwork.ru](http://www.psycwork.ru) раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа»).

Работа должна быть представлена на листах формата А4 в печатном варианте с выполнением основных требований оформления документов. Обязателен титульный лист и прилагаемый список литературы.

Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, Times New Roman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

### **3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана**

#### **Теория и практика управления в социальной работе**

##### **Задания:**

1. Выбрать государственную организацию, учреждение или службу системы социальной работы в Санкт-Петербурге. Проанализировать, используя официальный сайт, структуру управления. Опишите достоинства и недостатки. Сформулируйте предложения.
2. Выбрать некоммерческую организацию, учреждение или службу системы социальной работы в Санкт-Петербурге. Проанализировать, используя официальный сайт, структуру управления. Опишите достоинства и недостатки. Сформулируйте предложения.
3. Дайте конкретные предложения по мотивации и стимулированию специалистов по социальной работе.

### **3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы**

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Положением об аттестации учебной работы студентов института в рамках балльно-рейтинговой системы оценки учебной работы студентов.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;

25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;

20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;

10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;

0 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны неудовлетворительной оценки.

## **РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств**

### **4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения**

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Теория и практика управления в социальной работе» относится рубежный контроль (тест минимальной компетентности, устный опрос), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

#### **Шкала оценивания<sup>3</sup>**

Уровень знаний, аттестуемых на экзамене, оценивается по пятибалльной системе с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

#### **ОТЛИЧНО (5 баллов)**

Обучающийся показывает высокий уровень владения теоретическими знаниями и понятийным аппаратом управления в социальной работе. Демонстрирует высокий уровень знаний принципов и методов планирования работы с персоналом. Глубоко анализирует методы оценки эффективности деятельности социальных организаций, методы контроля персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан. Грамотно обосновывает возможность применения методов в руководстве социальной службой, способен установить устойчивую взаимосвязь теории и практики управления социальной работой. Адекватно решает

---

<sup>3</sup> Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

стандартные задачи профессиональной деятельности по организации работы с персоналом социальных учреждений.

Аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Многоплановое (комплексное) решение профессионально-ориентированной задачи (кейса)

### **ХОРОШО (4 балла)**

Обучающийся показывает достаточный уровень владения теоретическими знаниями и понятийным аппаратом управления в социальной работе. Демонстрирует достаточный уровень знаний принципов и методов планирования работы с персоналом. Анализирует методы оценки эффективности деятельности социальных организаций, методы контроля персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан. Обосновывает возможность применения методов в руководстве социальной службой, способен определить взаимосвязь теории и практики управления социальной работой. Решает стандартные задачи профессиональной деятельности по организации работы с персоналом социальных учреждений с незначительными ошибками.

При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) с незначительными ошибками и неточностями.

### **УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)**

Обучающийся показывает поверхностное владение теоретическими знаниями и понятийным аппаратом управления в социальной работе. Слабо владеет принципами и методами планирования работы с персоналом; методами оценки эффективности деятельности социальных организаций, методами контроля персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан. С трудом анализирует возможность применения методов в руководстве социальной службой, затрудняется определить взаимосвязь теории и практики управления социальной работой.

Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) содержит существенные ошибки и неточности.

### **НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)**

Обучающийся показывает крайне низкий уровень владения теоретическими знаниями и понятийным аппаратом управления в социальной работе. Не владеет принципами и методами планирования работы с персоналом; методами оценки эффективности деятельности социальных организаций, методами контроля персонала, реализующего деятельность по

социальной защите граждан. Не может проанализировать возможность применения методов в руководстве социальной службой, определяет взаимосвязь теории и практики управления социальной работой со значительными ошибками. Не может решить стандартные задачи профессиональной деятельности по организации работы с персоналом социальных учреждений.

Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Профессионально-ориентированная задача (кейс) не решена или содержит грубые ошибки.

#### 4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Компетенции по дисциплине
Тема 1. Теоретические основы управления в социальной работе	ПК-5; ПК-3
Тема 2. Социальная организация как объект управления	ПК-5; ПК-3
Тема 3. Прикладные аспекты управления в социальной работе	ПК-5; ПК-3

#### 4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

По дисциплине «Теория и практика управления в социальной работе» проводятся текущий и рубежный контроль успеваемости, а также промежуточная (итоговая) аттестация знаний.

**Текущий контроль** успеваемости проводится в течение семестра в часы, отведенные для изучения дисциплины, и может осуществляться в следующих формах:

- устного ответа;
- письменного ответа.

Конкретная форма проведения оценки уровня знаний студентов по данной дисциплине определяется преподавателем и доводится до сведения обучающихся на первом занятии по дисциплине.

**Рубежный контроль** успеваемости проводится в форме собеседования.

**Промежуточная (итоговая) аттестация по дисциплине.**

Рейтинговая оценка знаний складывается из следующих компонентов:

- посещаемости занятий и активности на них;
- результатов рубежного контроля;
- результатов аттестации самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

#### **4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

##### **Примерные вопросы к экзамену**

1. Социальное управление: сущность, особенности.
2. Развитие управленческой мысли. Этапы, характеристика.
3. Характеристика современных доктрин менеджмента.
4. Система социального управления.
5. Основные этапы управленческого процесса.
6. Среда социального управления. Внешняя и внутренняя среда.
7. Факторы социальной среды, их влияние на управление в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
8. Управление в социальной работе как разновидность социального управления.
9. Управление в социальной работе: особенности, субъект, объект.
10. Уровни управления в социальной работе.
11. Стратегия в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
12. Планирование в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
13. Программно-целевое планирование в социальной работе.
14. Контроль в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
15. Сущность социальных инноваций. Инновации в управлении социальной работой.
16. Инновационный менеджер. Инновационная команда.
17. Основные научные подходы к управлению персоналом.
18. Управление персоналом в социальных учреждениях.
19. Оценка персонала в социальном учреждении.
20. Характеристика методов управления.
21. Административные (прямые) методы управления.
22. Социально-экономические методы управления.
23. Социальные методы управления.
24. Мотивация и стимулирование персонала в социальных учреждениях.
25. Теории стимулирования.
26. Социально-экономические аспекты трансформации мотивационных установок и ценностных ориентиров работников социальной сферы.
27. Социально-психологические условия организации эффективной команды исполнителей.

28. Социально-психологические методы стимулирования персонала.
29. Формирование профессионально-квалификационного потенциала работников в социальной сфере.
30. Технологии формирования и управления мотивацией работников.
31. Развитие креативного потенциала работников.
32. Формирование лояльности работников.
33. Компенсационный менеджмент в системе управления социальной работой.
34. Роль руководителя в организации деятельности социальной организации.
35. Стили управления.
36. Сравнение основных стилей управления.
37. Управление временем в практике руководителя (тайм-менеджмент).
38. Эффективность социальной работы: особенности, методы, проблемы.
39. Оценка эффективности процесса управления.
40. Социальное партнерство в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы.
41. Система социальных и экономических показателей эффективности социальной работы.
42. Стандартизация в социальной работе.
43. Порядок проведения социального аудита.
44. Управление коммуникациями в социальной работе.
45. Управленческая информация в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы: понятие, виды, источники, движение.
46. Информационные технологии управления.
47. Документооборот в учреждении социальной работы.
48. Взаимосвязь социальной работы в учреждении с социальной политикой государства.
49. Характеристика системы социального мониторинга.
50. Анализ управленческой составляющей в организациях, учреждениях и службах системы социальной работы (на конкретном примере).

**Пример типового задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

**Тест 1.** Право воздействовать на поведение других людей определяется как:

**А. власть**

**Б. полномочия**

В. обязанности

**Тест 2.** Управление социальными инновациями направлено на изменение:

А. отношений в рабочей группе

Б. квалификации работников

**В. мотивации к труду**

### **Пример типового практико-ориентированного задания**

**Типовое задание 1.** Разработать модель взаимоотношений структурных подразделений, обеспечивающую их эффективную работу.

Задание:

- 1) проанализировать загрузку работников,
- 2) подготовить предложения для включения в индивидуальные планы работы.

### **Типовое задание 2.**

Гражданин обратился в социальную организацию с жалобой на некачественно и несвоевременно предоставленную ему социальную услугу.

Задание:

- 1) оценить обоснованность жалобы,
- 2) взять объяснение с ответственного социального работника,
- 3) принять меры к недопущению подобной ситуации.



## РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

**Кадровая политика** - это система правил и норм работы с персоналом в рамках стратегии организации.

**Корпоративная культура** - система ценностей, принятых в организации и разделяемых собственниками, менеджерами, персоналом. Это набор привычек, писаных и неписаных норм поведения, запретов, ценностей морально-этического плана, ожиданий, представлений о будущем и настоящем организации.

**Корпоративная социальная ответственность** - ответственность компании как работодателя, делового партнера, «гражданина», члена сообщества; часть стратегии компании по увеличению своего присутствия в обществе и развитию своего бизнеса; возможность оказать позитивное влияние на сообщество, в котором работает компания.

**Миссия организации** - это совокупность целей и связанных с ними убеждений, отношений, форм и методов деятельности, характерных или считающихся характерными для данной организации.

**Некоммерческая организация** - юридическое лицо, не имеющее в качестве цели своей деятельности извлечение прибыли для ее распределения между учредителями и членами организации в качестве их дохода.

**Нормы социальные** - количественное выражение гарантий государства по направлениям социальной политики.

**Организационная культура** - элемент корпоративной культуры, нормы поведения в организации, обеспечивающие достижение целей организации.

**Объект управления социальным развитием** – социальная сфера организации, включающая персонал, межличностные отношения, ресурсы, используемые для обеспечения социального развития организации.

**Предмет управления социальным развитием организации** – социальные процессы, протекающие в организации как социальной системе в связи и по поводу выполнения поставленных целей.

**Портфель социальных программ организации** – набор социальных программ (социальный пакет), принятый в организации в соответствии с реализуемой стратегией.

**Показатели социального развития организации** – система показателей, позволяющих дать комплексную оценку изменений, происходящих в социальной среде организации. Включает:

- базовые показатели (объемные), отражающие реальную ситуацию в организации по направлениям: охрана труда и техника безопасности, трудовая дисциплина и текучесть

кадров, профессионально-квалификационная и демографическая структура персонала, оплата труда персонала;

- социальные индикаторы, отражающие динамику и направленность изменений в социальной среде организации: индексы текучести, заболеваемости и травматизма, использования рабочего времени, выработки и оплаты труда, уровня квалификации персонала.

**Развитие организации** – изменение ее структуры и свойств. Различают организационное и социальное развитие.

**Развитие организационное** – изменение функционирования системы в направлении большей эффективности при подготовке, принятии управленческих решений и контроле их исполнения.

**Развитие социальное** – изменение социальных характеристик организации в результате действия внешних и (или) внутренних факторов, проявляющееся в изменениях социально-трудовых отношений в организации.

**Социальные процессы** – последовательная смена социальной организации или отдельных ее элементов.

**Социальная ответственность организации** – добровольный отклик организации на социальные проблемы общества, вытекающий из восприятия организацией самой себя как части общества.

**Социальная система** – совокупность людей, объединенных по определенным признакам.

**Социальная работа** – совокупность видов деятельности социальных служб, ориентированная на помощь социально уязвимым группам населения: безработным, престарелым, инвалидам, малоимущим, многодетным.

**Социальная работа на предприятии** – система мер воздействия на персонал в рамках социального партнерства в целях стимулирования трудовой активности работников и обеспечения их социальной защищенности.

**Социальное партнерство** - конструктивное взаимовыгодное сотрудничество между государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями с целью решения проблем социальной сферы.

**Социальное предпринимательство** - предпринимательская деятельность, нацеленная на смягчение или решение социальных проблем.

**Социальное обслуживание** – деятельность социальных служб по социальной поддержке, оказанию социально-бытовых, социально-медицинских, психолого-педагогических, социально-правовых услуг и материальной помощи, проведению социальной адаптации и реабилитации граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации.

**Социальные услуги** – действия по социальному обслуживанию отдельных категорий граждан, клиентов социальной службы.

**Социальный сервис** – социальное обслуживание, направленное на максимальном учете разнообразных потребностей групп населения и их удовлетворение. Социальные службы предлагают широкий спектр услуг.

**Социальная политика** – система мер, направленных на создание нормальных условий труда и отдыха работников, обеспечение гарантий их социальной защиты.

**Социальная диагностика организации** – процедура оценки проблемной ситуации и ресурсного обеспечения для ее разрешения. Позволяет выявить: социальные резервы – нереализованные социальные возможности работников и коллектива; социальные приоритеты – социальные задачи, признаваемые работниками как неотложные.

**Социальная программа** – документ, содержащий цель, задачи, социальные технологии, сроки исполнения, исполнителей и ресурсное обеспечение конкретной социальной проблемы в рамках одного из направлений социальной политики (социального развития) организации.

**Социальные технологии** - порядок разработки и реализации социальных программ, процедуры реализации направлений социальной работы в соответствии с коллективным договором.

**Социальный аудит** - независимая проверка и оценка соответствия социальной политики предприятия его целям и ценностям, а также соблюдения гарантий прав работников на предприятии, установленных законодательством РФ.

**Социальный мониторинг** - целевое непрерывное или систематическое наблюдение важнейших социально-экономических процессов, происходящих в обществе (организации), в целях прогнозирования их динамики, разработки и реализации социальных программ.

**Стратегия** - детальный комплексный план, обеспечивающий осуществление миссии организации и достижение ее целей.

**Трудовой потенциал** - заложенные потенции, возможности к выполнению тех или иных функций при благоприятных условиях развития способностей, задатков, доведения их до умения, навыков.

**Управление социальным развитием организации** – деятельность, направленная на создание и поддержание кадрового потенциала, обеспечивающего эффективную работу и устойчивый имидж организации, обладающей высоким уровнем корпоративной культуры и социальной ответственности.

**Управление знаниями персонала** – формирование профессиональной и квалификационной структуры работников, отвечающей требованиям стратегии организации

путем непрерывного профессионального обучения, совмещенного с регулярной оценкой компетенции каждого работника и корректировкой мер стимулирования.

**Управление адаптацией работников** – обеспечение профессионального и личного самоопределения работников в организации.

**Управление карьерой работников** – организация продвижения работников в организации в соответствии с целями каждого работника и потребностями организации.

**Управление мотивацией работников** – выявление потребностей и предпочтений работников, оказывающих существенное влияние на их поведение в организации, и формирование системы стимулов, побуждающих работников к эффективному труду в организации. Процесс управления мотивацией есть обратная связь процесса стимулирования.

**Управление социальными инновациями** – формирование лояльного отношения персонала к действиям администрации, могущим изменить сложившиеся социально-трудовые отношения в организации, путем учета реакций персонала на эти действия и стереотипов поведения, нейтрализации сопротивления работников нововведениям: объяснения цели перемен, включения работников в процессы принятия решений, др.

**Эффективность социальной работы** – это максимально возможное удовлетворение социальных потребностей населения при оптимальных затратах.

**Юридическая ответственность организации** – необходимость следовать конкретным нормам государственного регулирования, вызываемая законодательно определенными санкциями.

**РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины****6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3
<b>Основная литература</b>				
1	Холостова, Е. И. Управление в социальной работе : учебник для вузов / Е. И. Холостова, Е. И. Комаров, О. Г. Прохорова ; ответственные редакторы Е. И. Холостова, Е. И. Комаров, О. Г. Прохорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 319 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01271-2. — URL : <a href="https://urait.ru/bcode/449886">https://urait.ru/bcode/449886</a>	+	+	+
2	Холостова Е.И. Управление в социальной работе: учебник / Е.И. Холостова, О.Г. Прохорова. - Москва : Дашков и К, 2017. - 300 с. - ISBN 978-5-394-02028-5. - URL: <a href="https://ibooks.ru/bookshelf/342350/reading">https://ibooks.ru/bookshelf/342350/reading</a> . - Текст: электронный.	+	+	+
3	Управление персоналом в социальной работе : учебник для вузов / Т. В. Бюндюгова [и др.] ; под редакцией М. В. Воронцовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13772-9. — URL : <a href="https://urait.ru/bcode/477226">https://urait.ru/bcode/477226</a> .		+	+
<b>Дополнительная литература</b>				
1	Методологический инструментарий современного социального управления: учебно-практическое пособие / Под ред. Е.И. Комарова. — М.: Дашков и К, 2018. — 316 с. — Режим доступа: <a href="https://ibooks.ru/reading.php?productid=356410">https://ibooks.ru/reading.php?productid=356410</a> .	+	+	+
2	Оксинойд К.Э. Управление социальным развитием организации: учебное пособие / К.Э. Оксинойд. — Москва: Флинта, 2017. — 182 с. — Режим доступа: <a href="https://ibooks.ru/reading.php?productid=25491">https://ibooks.ru/reading.php?productid=25491</a> .	+	+	+

**6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины**

1. Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/>
2. Информационный и поисковый портал по социальным наукам [Электронный ресурс] – Режим доступа: Social Science Hub: [www.sshub.com](http://www.sshub.com)
3. Issa [Электронный ресурс]: международная ассоциация социального обеспечения. – Режим доступа: <https://www.issa.int/ru>

### 6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: [http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=456](http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456) (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: [http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=435](http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435) (дата обращения: 28.04.2021).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

#### Зарубежные ресурсы:

ScienceDirect: [сайт] / Elsevier. – [Амстердам], [1997] – URL: <https://www.sciencedirect.com/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

SpringerLink: [сайт] / Springer Nature. – [Гейдельберг], [2015] – URL: <https://link.springer.com/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

\_\_\_\_\_ Г.Л. Горохова

(подпись, расшифровка)