

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»)

Структурное подразделение Институт истории, международных отношений
и социально-политических наук
Кафедра социальной работы

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИИМОСПН

 С.А. Дитковская
« 15 » _____ 2023 г.

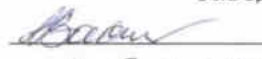
Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине
Управление персоналом в социальной работе

По направлению подготовки – 39.04.02 Социальная работа
Профиль – Управление и организация социальной работы
Квалификация выпускника – магистр
Форма обучения – очная / заочная
Курс – 1 курс (4 семестр / 3 триместр)

Разработчики:
д. пед. н., профессор,
профессор кафедры социальной работы
Харченко С. Я.
к. пед. н.,
доцент кафедры социальной работы
Абрамова С. В.

Заведующий кафедрой

 Васюк А. Г.
« 5 » _____ 2023 г.

Луганск, 2023

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Управление персоналом в социальной работе» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу дисциплины.

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 № 80 (с изменениями и дополнениями).

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы.

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Универсальные	
УК-3	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды
Общепрофессиональные	
ОПК-4	ОПК-4.1. Разрабатывает элементы профессионального инструментария в сфере социальной работы ОПК-4.2. Применяет существующие и внедряет инновационные методы и приемы профессиональной деятельности в сфере социальной работы. ОПК-4.3. Использует методы оценки и контроля в профессиональной деятельности в сфере социальной работы ОПК-4.4. Корректирует применение конкретных методов и приемов социальной работы в своей профессиональной деятельности
Профессиональные	
ПК-2	ПК-2.1. Планирует деятельность с учетом современных технологий и новаций на предприятиях социальной сферы ПК-2.2. Организует, координирует и контролирует деятельность по разработке и реализации планов в социальной сфере

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
4 семестр / 3 триместр		
Тема 1. Введение. Управление персоналом социальной сферы: актуальные проблемы и общественный потенциал	УК-3 ОПК-4 ПК-2	Устный опрос. Выполнение практических заданий

Тема 2. Персонал социальных служб и учреждений: понятие, структура и основные характеристики	УК-3, ОПК-4 ПК-2	Устный опрос. Выполнение практических заданий
Тема 3. Теоретические модели управления персоналом организации	УК-3, ОПК-4 ПК-2	Устный опрос. Выполнение практических заданий
Тема 4. Технологии управления персоналом социальных служб и учреждений	УК-3, ОПК-4 ПК-2	Устный опрос. Выполнение практических заданий
Тема 5. Подбор и адаптация персонала социальных служб и организаций	УК-3, ОПК-4 ПК-2	Устный опрос. Выполнение практических заданий
Тема 6. Оценка и аттестация персонала социальных служб и организаций	УК-3, ОПК-4 ПК-2	Устный опрос. Выполнение практических заданий
Тема 7. Организация и стимулирование труда сотрудников социальных служб и организаций	УК-3, ОПК-4 ПК-2	Устный опрос. Выполнение практических заданий
Тема 8. Технологии развития персонала социальных служб и организаций	УК-3, ОПК-4 ПК-2	Устный опрос. Выполнение практических заданий
Тема 9. Инновационные подходы к управлению персоналом социальных служб и организаций	УК-3, ОПК-4 ПК-2	Устный опрос. Выполнение практических заданий
Текущая аттестация	УК-3 ОПК-4 ПК-2	Выполнение заданий для самостоятельной работы, индивидуальные задания
Промежуточный контроль (ОФО/ЗФО)	УК-3, ОПК-4 ПК-2	Экзамен (устный)

1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
УК-3	<p>Знать способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды, в т.ч. лиц с ограниченными возможностями здоровья, стили управления работой команды в соответствии с ситуацией.</p> <p>Уметь разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта (организации), разрабатывать и корректировать план работы команды выбор правил командной работы как основы межличностного взаимодействия, презентовать результатов собственной и командной деятельности, формировать состава команды, определение функциональных и ролевых критериев отбора участников.</p> <p>Владеть опытом руководства и организации работы коллектива, оценки эффективности работы команды по достигнутому результату.</p>
ОПК-4	<p>Знать методы и приемы осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работе.</p> <p>Уметь разрабатывать, внедрять, контролировать, оценивать и корректировать методы и приемы осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы.</p> <p>Владеть опытом разработки, внедрения, контроля, оценивания и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы.</p>
ПК-2	<p>Знать особенности организации системы социальной защиты и социального обслуживания в стране и в регионе, нормативно-правовые и экономические основы деятельности организаций социальной защиты и социального обслуживания, основные методы управления персоналом и организации работы на основе существующего законодательства, норм,</p>

	<p>регламентов, инструкций, отраслевых профессиональных стандартов; порядок хозяйственных и финансовых взаимоотношений организаций социального обслуживания и социальной защиты с клиентами, заказчиками и подрядными организациями, донорами и грантодателями.</p> <p>Уметь организовать деятельность подразделения (группы специалистов) по реализации социальных услуг и мер социальной поддержки.</p> <p>Владеть навыками контроля качества и эффективности социального обслуживания граждан и мер социальной поддержки</p>
--	---

1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

4 семестр / 3 триместр		
Вид текущей учебной работы	Количество баллов	
	ОФО	ЗФО
Работа на семинарских занятиях	36	30
Самостоятельная работа	14	20
Экзамен/зачет	50	40
Итого за семестр:	100	100

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90–100	А – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	83–89	В – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75–82	С – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	

Удовлетворительно	63–74	D – удовлетворительно – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50–62	E – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21–49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Не зачтено
Неудовлетворительно	0–20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные средства текущего контроля (типовые)

Вопросы для устного опроса:

1. Каковы исторические предпосылки развития теории управления персоналом организации?
2. Каковы основные элементы системы управления персоналом социальной сферы?
3. Обоснуйте принцип взаимосвязи методов социального управления.
4. Каковы основные принципы построения социальных организаций?

5. Как Вы понимаете корпоратизм применительно к управлению социальной работой?
6. Какова структура служб социального обслуживания населения?
7. Какова роль информации в управлении персоналом социальной сферы?
8. Какие уровни подготовки кадров социальной работы существуют в нашей стране?
9. Каковы специфические черты профессиональной деятельности социальных работников?
10. Какие принципы управления персоналом Вы считаете приоритетными для социальной сферы?
11. Какие основные направления развития персонала существуют?
12. Какова мотивация деятельности работников социальных служб?
13. В чем Вы видите специфику мотивации социальных работников?
14. Как соотносятся понятия «руководство» и «лидерство»?
15. Назовите основы власти руководителя. Что такое объем власти?
16. В чем Вы видите специфику определения эффективности применительно к управлению персоналом социальных служб и организаций?
17. Какова роль культурного фактора в решении задач управления персоналом?
18. Каковы предпосылки введения инноваций в систему управления персоналом социальной сферы?
19. Охарактеризуйте значение и роль нововведений для процесса управления персоналом социальных служб и организаций.

Задания для письменного практикума:

1. Сформируйте собственное мнение и обоснуйте его: управление персоналом - это наука или искусство?
2. Какие новые приоритеты управления социальной работой в нашей стране Вы видите? Насколько эти изменения связаны с персоналом социальных служб и учреждений?
3. Какие проблемы в подготовке кадров социальных работников в нашей стране наиболее актуальны на современном этапе?
4. Какие профессиональные риски характерны для социальной работы?
5. Выделите общие черты и отличия в различных подходах к управлению людьми в организации, заполнив таблицу:

Подход	Объект управления	Сильные стороны	Слабые стороны
--------	-------------------	-----------------	----------------

6. Какой из теоретических подходов, по Вашему мнению, имел определяющее значение для развития научных основ современного управления социальной сферой?
7. На примере конкретной организации рассмотрите систему управления персоналом, обратив особое внимание на субъекты этого процесса, их функции и взаимодействия. Представьте результаты работы графически (схема). Выделите существующие проблемы.

8. Опишите один трудовой день конкретного сотрудника конкретной социальной организации через комплекс методов управленческого воздействия, которые он испытывает на себе.

9. Назовите способы отбора персонала на работу, с которыми Вам приходилось столкнуться самому? Проанализируйте их достоинства и недостатки с точки зрения кандидата и руководителя.

10. Проанализируйте трудности, с которыми Вы сталкивались при трудоустройстве и адаптации в новом коллективе (при прохождении практики). Определите те из них, которые существенно влияли на качество работы и отношение к организации. Разработайте систему мер, компенсирующих подобные затруднения нового сотрудника.

11. Разработайте модель оценки результативности деятельности сотрудника социальной организации (по выбору), выделив следующие обязательные компоненты: критерии и показатели результативности, методы оценки, периодичность оценки.

12. Разработайте систему мотивации для какой-либо категории персонала социальной работы. Обоснуйте ее эффективность. Определите ее слабые стороны.

13. Опишите ситуации, в которых сегодня можно эффективно использовать мотивацию типа «кнута и пряника» (применительно к социальным службам и организациям).

14. Какие формы развития персонала социальной работы Вы знаете? Наблюдали в реальности? Насколько они результативны?

15. Какие проблемы развития персонала в социальной сфере Вы считаете самыми актуальными?

16. Назовите основные элементы организационной культуры социального учреждения, где Вы проходили практику (работаете).

17. Какие элементы организационной культуры успешно поддаются корректировке, а какие сложно изменяются?

18. Какие проблемы организационной культуры Вы считаете наиболее актуальными для Вашего вуза, факультета, социального учреждения, где Вы проходили практику (работаете)?

Примерная тематика докладов, рефератов

1. Социальные качества организации (социальная среда, группы, статусы, нормы и отношения) – на примере конкретной организации.
2. Руководство и лидерство в управлении социальной службой.
3. Проблемы профессионализма в управлении.
4. Управляемость социальной организации.
5. Важнейшие принципы кадровой политики в социальной работе.
6. Профессиональная мобильность социального работника.
7. Трудовое поведение и мотивация социальных работников.
8. Стимулирование, его формы и организация. Опыт эффективных социальных служб и организаций (отечественных и зарубежных).
9. Коммуникации в организациях, их роль в управлении персоналом.

10. Функционально-ролевое поведение социального работника.
11. Роль руководителя социального учреждения.
12. Управленческое общение и его формы.
13. Информационное обеспечение управления персоналом социальных служб и организаций.
14. Технология формирования трудового коллектива (на примере социальной службы или организации).
15. Технология карьеры в социальной сфере.

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Управление персоналом как наука и искусство.
2. Понятие «социальная служба». Типология социальных служб.
3. Соотнесение понятий «персонал» и «кадры».
4. Численность и структура персонала. Оборот персонала.
5. Подготовленность персонала к выполнению трудовых функций: профессиональная пригодность, профессиональная компетентность, квалификация.
6. Типология кадров социальной работы.
7. Основные требования профессии (применительно к социальной работе): физическое и психическое здоровье, компетентность и профессионализм.
8. Особенности профессиональной деятельности социальных работников. Профессиональные риски в социальной работе.
9. Должность «социальный работник»: должностные полномочия, квалификационная характеристика, должностная инструкция.
10. Должность «специалист» (на примере Управления социальной защиты населения): должностные полномочия, квалификационная характеристика, должностная инструкция.
11. Профессионализм в социальной работе: сущность и факторы формирования.
12. Становление системы подготовки социальных работников на территории постсоветского пространства: достижения и проблемы.
13. Нормативно-правовые регуляторы профессиональной деятельности в системе социальной работы.
14. Технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом.
15. Соотнесение понятий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал».
16. Концепция «человеческого капитала»: предпосылки появления и основные положения.
17. Основные принципы управления персоналом социальной организации.
18. Основные технологические компоненты управления персоналом.
19. Понятие кадровой политики организации. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации.

20. Сущность и специфика методов социального управления. Тенденции их трансформации на современном этапе развития управленческой мысли.

21. Профессиональные требования к личности руководителя в социальной сфере. Приоритеты деятельности руководителя в социальной сфере.

22. Кадровая стратегия организации: виды и основные этапы построения, влияние внешних и внутренних факторов.

23. Планирование персонала: принципы, задачи и методы.

24. Методы привлечения персонала в социальной сфере.

25. Основные этапы процесса отбора персонала.

26. Адаптация персонала: понятие, задачи, основные этапы. Особенности адаптации женщин.

27. Особенности социально-психологической адаптации руководителей.

28. Работоспособность и ее изменение. Факторы трудовой дезадаптации.

29. Система оценки персонала: факторы оценки, показатели и критерии оценки.

30. Аттестационная оценка персонала: принципы, задачи, разновидности.

31. Аттестационная комиссия: организация работы, достоинства и недостатки.

32. Технология оценки подчиненных руководителем.

33. Системы оценки результативности персонала.

34. Мотивационная структура личности и возможности влияния на нее.

35. Экономические и неэкономические стимулы.

36. Содержательный подход к мотивации трудового поведения персонала.

37. Процессный подход к мотивации персонала.

38. Содержательные аспекты мотивации: моральный, информационно-познавательный, материальный, организационный, организационно-управленческий, социально-психологический.

39. Специфика профессиональной деятельности социальных работников и системы мотивации. Формы и методы мотивации социальных работников.

40. Системы оплаты труда персонала.

41. Оптимизация работы персонала: задачи и принципы.

42. Организация рабочего места сотрудника. Аттестация рабочих мест.

43. Условия труда: понятие, разновидности, категоризация.

44. Безопасность служащих. Политика в области техники безопасности.

45. Текучесть кадров: понятие, факторы и возможности управления.

46. Права сотрудников. Коллективный договор и коллективное соглашение.

47. Управление дисциплиной и жалобами.

48. Значение развития персонала для организации.
49. Основные тенденции развития персонала в социальной сфере.
- Основные элементы системы развития персонала.
50. Организация профессионального обучения персонала: формы и методы.
51. Определение потребности в обучении персонала.
52. Оценка результатов обучения персонала.
53. Возможности управления карьерой в социальной сфере.
54. Актуальные проблемы управления персоналом в системе социальной работы.
55. Эффективность управления персоналом в социальной сфере.
- Критерии и показатели эффективности управления персоналом.
56. Инновации в социальной сфере: особенности и проблемы реализации. Сопротивление инновациям.
57. Проблемы формирования персонала социальных служб.
58. Планирование потребности в персонале в системе социальной работы.
59. Принципы работы с персоналом.
60. Профессиональная ориентация и адаптация персонала.
61. Проблема подготовки управленческих кадров в системе социальной защиты. Многоуровневая подготовка специалистов по социальной работе.
62. Целевые программы кадрового обеспечения учреждений социального обслуживания населения.
63. Основные требования к организации труда в социальных учреждениях.
64. Квалификационные нормы труда социального работника.
65. Основные функции социального работника.
66. Отечественное законодательство о правах социального работника.
67. Права социального работника на профессиональное образование и повышение квалификации.
68. Профессионализация как процесс становления и развития профессиональной социальной работы.
69. Профессиограмма как метод отражения уровня профессиональной подготовки, определения способностей, знаний и навыков в данной сфере деятельности.
70. Профессиональная компетентность социального работника.
71. Профессиональный отбор, профессиональная пригодность, профессиональное самовоспитание в практике социальной работы.
72. Построение профессиограммы социального работника.