

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



С.А. Дитковская  
2023 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

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

По направлению подготовки – 39.03.02 Социальная работа

Профиль – Управление и организация социальной работы

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная / заочная

Курс – 3 курс / 4 курс (6 семестр / 10, 11 триместр)

Разработчики:

к. психол. н., доцент

кафедры социальной работы

Васюк А. Г.

старший преподаватель

кафедры социальной работы

Брель Я. М.

Заведующий кафедрой

Васюк А. Г.

« 5 » декабря 2023г.

Луганск, 2023

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Управление 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 – бакалавриат по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа (уровень бакалавра), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 № 76 (с изменениями и дополнениями).

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

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения	Результаты обучения по дисциплине
Профессиональные		
ПК-2	ПК-2.1.	Определяет технологии, формы и методы работы при предоставлении социальных услуг, социального сопровождения, мер социальной поддержки и государственной социальной помощи, а также профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании.
	ПК-2.2.	Оформляет документацию, необходимую для предоставления мер социальной защиты.
ПК-4	ПК-4.1.	Выявляет ресурсы, необходимые для реализации мероприятий в социальной сфере.
	ПК-4.2.	Координирует деятельность специалистов по выполнению поставленных задач.

**1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности**

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Тема 1. Концептуальные основы управления социальной работой.	ПК-2, ПК-4	Устный опрос
Тема 2. Научно-теоретические основы управленческой деятельности.	ПК-2, ПК-4	Устный опрос
Тема 3. Планирование как функция управления социальной службой.	ПК-2, ПК-4	Устный опрос
Тема 4. Организация как функция управления социальной службой.	ПК-2, ПК-4	Устный опрос
Тема 5. Мотивация и стимулирование деятельности персонала в социальной службе.	ПК-2, ПК-4	Устный опрос
Тема 6. Регулирование и контроль в системе социальной работы.	ПК-2, ПК-4	Устный опрос

Тема 7. Управление персоналом социальных учреждений.	ПК-2, ПК-4	Устный опрос
Тема 8. Личность и авторитет руководителя, стили руководства	ПК-2, ПК-4	Устный опрос
Текущая аттестация	ПК-2, ПК-4	Выполнение заданий для самостоятельной работы, индивидуальные задания
Промежуточный контроль	ПК-2, ПК-4	Экзамен (устный)

### 1.5. Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
ПК-2	<b>знать:</b> основные подходы к мотивации и стимулированию персонала социальных учреждений; <b>уметь:</b> использовать теоретические знания в сфере управления в практике работы социального учреждения; <b>владеть навыками:</b> технологиями разработки управленческих решений.
ПК-4	<b>знать:</b> особенности организационно-управленческой работы в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан <b>уметь:</b> организовывать работу в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан <b>владеть навыками:</b> технологиями организационно-управленческой работы в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан

### 1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

#### Критерии оценивания учебных достижений студентов очной формы обучения

Вид текущей учебной работы	Количество баллов
<b>6 семестр</b>	
Работа на семинарских занятиях	30
Написание МКР	10
Самостоятельная работа	20
Экзамен	40
<b>Итого за семестр:</b>	<b>100</b>

#### Критерии оценивания учебных достижений студентов заочной формы обучения

Вид текущей учебной работы	Количество баллов
<b>10-11 триместр</b>	
Работа на семинарских занятиях	20
Написание МКР	10
Самостоятельная работа	30
Экзамен	40
<b>Итого за семестр:</b>	<b>100</b>

### 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	<b>A</b> – 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	<b>B</b> – 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	<b>C</b> – 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	<b>D</b> – 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	<b>E</b> – 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	<b>FX</b> – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество	Не зачтено

		их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	
Неудовлетворительно	<b>0–20</b>	<b>Ф</b> – 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. Сравнить основные положения Административной школы управления и Школы человеческих отношений.
2. Охарактеризовать принципы социального управления.
3. Сущность управленческой деятельности в различных сферах жизнедеятельности человека.
4. Социальная организация и ее структура.
5. Целеполагание в социальной работе.
6. Как обеспечить информационную поддержку в социальной работе?
7. Существует ли «идеальный руководитель»?
8. Является ли государство субъектом социального управления?
9. Нормативно-правовая база социального управления и ее совершенство.
10. Качества эффективного руководителя.
11. Эффективный руководитель в социальной сфере.
12. Теории лидерства.
13. Особенности социально-правового государства.
14. Государственная социальная политика
15. Руководитель и лидер социальной организации.
16. Имидж руководителя.
17. Теории эффективного руководства.
18. Инновационная управленческая культура.

#### **Вопросы для проведения контрольной работы:**

1. Управление социальной защиты населения. Структура и функционирование.
2. Роль целеполагания в социальном управлении и деятельности руководителя социальных организаций. Функция целеполагания в системе других управленческих функций.

3. Главная цель и уровни целей в социальной работе. Принцип «дерева целей» в управлении социальной работой.
4. Социальные программы и проекты как результат реализации функции
5. целеполагания.
6. Сущность социального контроля и его место в управленческой деятельности
7. Виды социального контроля. Организация и осуществление социального контроля
8. Санкции, допустимые и применяемые по результатам социального контроля
9. Место социальной информации в управленческой деятельности
10. Технология и организация делопроизводства в учреждениях социальной сферы
11. Управленческие документы в практике социальной работы
12. Личность руководителя и эффективное управление
13. Интеллект руководителя
14. Мыслительные процессы руководителя в управленческой деятельности.
15. Стили руководства и их характеристика
16. Руководство и лидерство в социальном управлении
17. Социально-психологическая и профессиональная модель лидера управленческого типа
18. Главные функции государственного управления
19. Нормативно-правовая база управления социальной работой
20. Виды и типы социальных служб
21. Социальные аспекты местного самоуправления
22. Управленческая культура. Сущность, структура, содержание
23. Механизмы формирования управленческой культуры
24. Теоретическая модель управленческой культуры. Ее контуры в реальностях мирового и отечественного опыта
25. Состояние современной управленческой культуры в России, главные противоречия в этой области культуры
26. Типы управленческой культуры. Управленческая культура Японии, США, Германии

**Темы рефератов и научных докладов для самостоятельной работы**

1. Маркетинговые исследования в социальной сфере
2. Проект как инструмент управления.
3. Принятие решений в управлении организацией
4. Эффективность управления
5. Модели коммерческого и некоммерческого хозяйствования в
6. социальной сфере
7. Некоммерческие организации в социальной сфере
8. Предпринимательство в социальной сфере
9. Социальная политика как инструмент развития социальной сферы
10. Основные модели социальной политики

11. Подходы к оценке уровня благосостояния населения
12. Разработка алгоритма принятия инновационно-поисковых решений.
13. Организация и методы делового общения
14. Организация и технология принятия управленческих решений
15. Организация управленческого контроллинга
16. Управленческая деятельность в социальной организации.
17. Характеристика управленческого труда: цель, предмет, средство,
18. специфика, продукт, результат.
19. Классификация управленческих работников: руководители, специалисты, служащие.
20. Типы и уровни управления
21. Требования к профессиональной компетенции руководителя социальных служб.
22. Виды и направления социальной ответственности руководителя
23. Понятие корпоративной (организационной) культуры в социальных
24. службах, ее принципы, признаки, функции, структура.
25. Влияние корпоративной культуры на «организационное поведение».
26. Информация, ее место и роль в управлении

## **2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)**

<b>1.</b>	Управление в социальной работе как разновидность социального управления.	ПК-2, ПК-4
<b>2.</b>	Актуальность проблем управления в социальной работе в период социально-экономических, социально-политических и социокультурных трансформаций.	ПК-2, ПК-4
<b>3.</b>	Социальное управление: определение, сущность.	ПК-2, ПК-4
<b>4.</b>	Общие характеристики социального управления, его виды.	ПК-2, ПК-4
<b>5.</b>	Особенности управленческой деятельности в социальных системах.	ПК-2, ПК-4
<b>6.</b>	Законы управления и специфика их применения в практике социальной работы.	ПК-2, ПК-4
<b>7.</b>	Цели и задачи управления в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
<b>8.</b>	Организация, управление и администрирование в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
<b>9.</b>	Технологии управления в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
<b>10.</b>	Управленческое решение и его роль в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
<b>11.</b>	История развития методологии управления в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
<b>12.</b>	Основные школы управления и их вклад в развитие социальной работы.	ПК-2, ПК-4
<b>13.</b>	Концепции мотивации деятельности А. Маслоу и Д. Мак-Грегора.	ПК-2, ПК-4
<b>14.</b>	Особенности структуры управления в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
<b>15.</b>	Полиморфизм функций управления в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
<b>16.</b>	Классификация методов управления в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
<b>17.</b>	Законодательные основы управления учреждением социальной сферы.	ПК-2, ПК-4

<b>18.</b>	Структура и принципы управления социальным учреждением.	ПК-2, ПК-4
<b>19.</b>	Планирование деятельности социальных служб.	ПК-2, ПК-4
<b>20.</b>	Организация работы учреждением и контроль за её качеством.	ПК-2, ПК-4
<b>21.</b>	Учёт и анализ результатов деятельности учреждения.	ПК-2, ПК-4
<b>22.</b>	Социальные конфликты и способы их разрешения в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
<b>23.</b>	Кадры, персонал и трудовые ресурсы в социальной сфере.	ПК-2, ПК-4
<b>24.</b>	Специфика управления трудовыми ресурсами в социальных организациях.	ПК-2, ПК-4
<b>25.</b>	Трудовой коллектив и организационное поведение в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
<b>26.</b>	Способы управленческого влияния на подчинённых в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
<b>27.</b>	Основные этапы управления персоналом в социальных службах.	ПК-2, ПК-4
<b>28.</b>	Система профессиональной мотивации работников социальных организаций.	ПК-2, ПК-4
<b>29.</b>	Система повышения квалификации сотрудников социальных организаций.	ПК-2, ПК-4
<b>30.</b>	Аттестация специалистов и руководящих кадров социальной сферы.	ПК-2, ПК-4
<b>31.</b>	Законодательная база предпринимательства в социальной сфере.	ПК-2, ПК-4
<b>32.</b>	Жизненный цикл организации и его влияние на управление в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
<b>33.</b>	Бизнес-планирование, маркетинг и реклама в социальной сфере.	ПК-2, ПК-4
<b>34.</b>	Управление рисками и стратегии конкуренции в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
<b>35.</b>	Аудит и экспертиза деятельности социальных учреждений.	ПК-2, ПК-4
<b>36.</b>	Эффективность деятельности социальных учреждений и критерии её оценки.	ПК-2, ПК-4
<b>37.</b>	Отчётность и показатели качества работы социальных учреждений.	ПК-2, ПК-4
<b>38.</b>	Особенности социальной организации и её роль в управлении социальными службами.	ПК-2, ПК-4
<b>39.</b>	Специфика управления в различных уровнях социальной работы (федеральный, государственный, региональный, муниципальный).	ПК-2, ПК-4
<b>40.</b>	Уровни управления в системе социальной работы и их взаимосвязь.	ПК-2, ПК-4
<b>41.</b>	Классификация методов управления в социальной работе и их применение.	ПК-2, ПК-4
<b>42.</b>	Законы и принципы социального управления, их роль в развитии социальных служб.	ПК-2, ПК-4
<b>43.</b>	Становление и развитие инфраструктуры учреждений социального обслуживания.	ПК-2, ПК-4
<b>44.</b>	Организация труда в социальных учреждениях и её влияние на эффективность работы.	ПК-2, ПК-4
<b>45.</b>	Документооборот в учреждениях социальной защиты и его оптимизация.	ПК-2, ПК-4
<b>46.</b>	Основы охраны труда и безопасности жизнедеятельности в учреждениях социальной сферы.	ПК-2, ПК-4



47.	Социально-технологические особенности управления социальной сферой и их реализация в социальных службах.	ПК-2, ПК-4
48.	Информационные технологии управления в социальной работе и их использование для повышения эффективности работы социальных служб.	ПК-2, ПК-4
49.	Современные методы повышения эффективности социального управления и их применение в практике социальных организаций.	ПК-2, ПК-4
50.	Специфика управления трудовыми ресурсами и развитие персонала в социальных организациях.	ПК-2, ПК-4
51.	Профессиограмма социального работника и требования к его профессиональной компетенции.	ПК-2, ПК-4
52.	Особенности управления персоналом в учреждениях социальной защиты и его мотивация.	ПК-2, ПК-4
53.	Контроль качества социально-бытовых, медицинских, психологических, педагогических, экономических и правовых услуг в социальных учреждениях.	ПК-2, ПК-4
54.	Организация оценки деятельности социальных служб и её влияние на эффективность работы.	ПК-2, ПК-4
55.	Социальный аудит и его роль в повышении качества работы социальных учреждений.	ПК-2, ПК-4
56.	Нормативно-правовые основы управления социальным учреждением и их соблюдение в практической деятельности.	ПК-2, ПК-4
57.	Особенности управления в различных отраслях социальной работы (образование, здравоохранение, культура, спорт и др.).	ПК-2, ПК-4
58.	Разновидности субъектов управления в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
59.	Принципы управления в социальной работе: понятие, классификация и особенности реализации.	ПК-2, ПК-4
60.	Виды функций управления в социальной работе: разновидности и содержание.	ПК-2, ПК-4
61.	Методы управления в социальной работе: классификация и практика	ПК-2, ПК-4
62.	применения в системе социальной защиты населения.	ПК-2, ПК-4
63.	Понятие социальных стандартов. Система государственных минимальных социальных стандартов и их разновидности.	ПК-2, ПК-4
64.	Система стандартизации социальной сферы, социальный стандарт, социальные нормы, стандартизация социальных услуг, объект стандартизации.	ПК-2, ПК-4
65.	Понятие о социальных институтах как важнейшем элементе социальной сферы.	ПК-2, ПК-4
66.	Программно-целевое управление в социальной работе.	ПК-2, ПК-4
67.	Специфика разработки и реализации региональных социальных программ в социальной сфере	ПК-2, ПК-4
68.	Система социальной защиты населения как объект управления.	ПК-2, ПК-4
69.	Практическое применение информационных технологий в системе социальной защиты населения.	ПК-2, ПК-4
70.	Роль руководителя в социальных службах и требования к его профессиональной компетенции.	ПК-2, ПК-4