Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ставропольский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра дефектологии, русского языка и социальной работы

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00B767229FF96D7B76AAF079C56CC96DB4
Владелец: ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ" МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Проректор по учебной деятельности Ходжаян Анна Борисовна
Действителен: с 18.10.2022 до 11.01.2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	**Технологии управления персоналом в организациях социального обслуживания**
Направление подготовки	39.04.02 Социальная работа
Направленность (профиль)	Социальная реабилитация
Форма обучения	очная
Год начала подготовки	2022

Всего ЗЕТ	4
Всего часов	144
Из них	
Контактная работа по видам занятий	40
лекции	10
практические занятия	30
контроль самостоятельной работы	4
Самостоятельная работа	100
Промежуточная аттестация	
Экзамен	4 семестр

г. Ставрополь, 2022 г.

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины - формирование компетенций в области разработки и реализации проектов.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа (уровень магистратуры), утвержденного Приказом Минобрнауки России от 05 февраля 2018 года № 80

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Технология управления персоналом в организациях социального обслуживания» относится к дисциплинам, части формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 Дисциплины (модули) (Б1.В.05) ОПОП, её изучение осуществляется в 4 семестре.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Результаты освоения дисциплины сформулированы в соответствии с профессиональными стандартами:

- Профессиональный стандарт «Руководитель организации социального обслуживания», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.06.2020г. № 553н (ТФ – А/02.7);
- Профессиональный стандарт «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.06.2020 №352н (ТФ – В/01.7)

Код и содержание индикаторов компетенции	Планируемые результаты обучения (дескрипторы)		
	Знать	Уметь	Владеть навыками
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели			
И$_{\text{УК 3.4}}$ Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат	1. знать эволюцию форм совместной деятельности и этапы становления кадрового менеджмента 2. знать методологию разработки кадровой политики и кадровой стратегии 3. знать концепции делегирования и принятия полномочий 4. знать виды и каналы внутриорганизационных коммуникаций, формы организации обратной связи и способы устранения коммуникационных барьеров 5. знать теоретиче-	1. уметь формулировать цели и задачи управления персоналом с учётом стратегии развития организации 2. уметь планировать потребности в персонале для решения практических задач с учетом нормативно-правовых требований и ограничений 3. уметь распределять задания и создавать условия для их исполнения на основе трудовой мотивации	1. владеть навыками оценки кандидатов на работу в профессиональной команде с учётом отраслевых особенностей 2. владеть навыками распределения полномочий при решении организационных задач 3. владеть навыками оценки конечных результатов

	ские аспекты групповой динамики.		
ПК-1 Способен к организации деятельности организации социального обслуживания			
$И_{ПК\ 1.2}$ Координирует деятельность структурных подразделений организации по реализации планов работы, выполнению государственного (муниципального) задания по оказанию социальных услуг	1. знать сущность основных функций управления в рамках кадрового менеджмента 2. знать методы и технологии кадрового менеджмента 3. знать цели и виды контроля в управлении персоналом	1. уметь анализировать детерминанты трудовой мотивации персонала, оценивать влияние дезорганизующих факторов на трудовую мотивацию и трудовой потенциал работника и организации 2. уметь выявлять резервы роста трудовой мотивации персонала к реализации планов работы, выполнению государственного (муниципального) задания по оказанию социальных услуг	1. владеть навыками организации контроля реализации планов работы по выполнению государственного (муниципального) задания, по оказанию социальных услуг, в том числе, контроля «сбойных ситуаций», детального контроля, факторного контроля; упреждающего контроля, контроля «постфактум», «гнездового» контроля
$И_{ПК\ 1.6}$ Обеспечивает соблюдение работниками профессионально-этических требований к деятельности	1. знать теоретические аспекты эффективного взаимодействия, формы власти и влияния 2. знать профессионально-этических требования к деятельности работника социальной службы	1. уметь анализировать организационную культуру 2. уметь моделировать Этический кодекс персонала организации	1. владеть навыками разработки предложений по развитию организационной культуры
ПК-5 Способен к организации консультирования специалистов организаций социальной сферы			
$И_{УК\ 5.4}$ Организует мероприятия по профилактике профессионального выгорания работников	знать теоретико - методологические основы профилактики профессиональной деформации работников	уметь анализировать факторы, детерминирующие профессиональное выгорание специалистов социальной службы	владеет навыком планирования и организации мероприятий, направленных на предотвращение профессионального выгорания

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Наименование разделов (тем) дисциплины	Контактная работа обучающихся с преподавателем в часах, в том числе	Самостоятельная работа, в том числе консультации

	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Клинические практические занятия	Контроль самостоятельной работы	Самостоятельная работа, в том числе индивидуальные консультации	Групповые консультации
Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления персоналом	4	8				2	14	
Раздел 2. Практические аспекты управления персоналом в социальной службе	6	22				2	50	
Промежуточная аттестация: экзамен							34	2
Итого по дисциплине:	**10**	**30**				**4**	**100**	
Часов 144 **Зач. ед. 4**	**40**					**104**		
Объём профессиональной практической подготовки	20 часов/ 50,00%					32 часа/ 47,06%		
Объём профессионально направленной подготовки	12 часов / 30,00%					12 часов/ 17,65%		

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание разделов дисциплины

Код индикатора компетенции	Наименование разделов	Краткое содержание разделов и тем
И$_{\text{УК 3.4}}$ **И** $_{\text{ПК 1.2}}$ **И**$_{\text{ПК 1.6}}$ **И** $_{\text{ПК 5.4}}$	Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления персоналом	Управление персоналом в системе современного менеджмента. Парадигмы управления персоналом в XX в. Эволюция форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента. Кадровая политика. Типы, этапы построения кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Условия разработки кадровой политики. Технология и методы управления персоналом. Построение системы управления персоналом, оценка её эффективности. Нормативно-правовое, информационное, финансовое обеспечение системы управления персоналом.
И$_{\text{УК 3.4}}$ **И** $_{\text{ПК 1.2}}$ **И** $_{\text{ПК 1.6}}$ **И** $_{\text{ПК 5.4}}$	Раздел 2. Практические аспекты управления персоналом в социальной службе	Методы формирования кадрового потенциала социальной службы. Оценка потребности в персонале учреждений соцзащиты и социального обслуживания. Анализ кадровой ситуации в регионе. Привлечение и оценка кандидатов на работу в организацию. Конкурсный набор персонала на работу. Организация реализации планов работы, выполнению государственного (муниципального) задания по оказанию социальных услуг. Управление поведением персонала организации. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Этика деловых отношений. Эти-

		ческий кодекс персонала социальной службы. Организационная культура. Социокультурные особенности современной социальной службы. Идеологемы организационной культуры. Научная организация труда. Методы поддержания работоспособности персонала. Программы формирования ЗОЖ сотрудников организации. Безопасность труда и системы обеспечения социальной помощи и защиты при возникновении чрезвычайных ситуаций. Профессиональная деформация. Профессиональное выгорание как частный случай профессиональной деформации. Профессиональное выгорание в социальной работе: основные модели, причины, методы профилактики. Профилактика профессионального выгорания. Коуч-менеджмент в управлении персоналом. Оценка труда. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры. Разработка программ стимулирования труда. Обучение персонала. Программы развития персонала.

5.2. Лекции

№ раздела	Наименование лекций	Кол-во часов	Перечень учебных вопросов	Форма проведения	Практическая подготовка (ПП/ ПНП)
1	1. Теоретико-методологические основы управления персоналом	2	1. Теории управления о роли человека в организации. 2. Социология труда и организаций. Социально-трудовые отношения. 3. Концепции, закономерности и принципы управления персоналом.	ОФО	
	2. Технология поиска жизненных целей	2	1. Технологизация процесса управления персоналом. Методы управления персоналом. 3. Нормативно-правовое, информационное, финансовое обеспечение системы управления персоналом. 3. Кадровая политика. 4. Стратегия управления персоналом и её реализация.	ОФО	
2	3. Кадровое планирование	2	1. Основы кадрового планирования. 2. Кадровый контроллинг. 3. Планирование и анализ показателей трудового потенциала	ОФО	ПП
	4. Управления мотивацией и развитием персонала	2	1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. 2.Управление социальным развитием. 3. Организация обучения и аттестации персонала. Наставничество в медицинских организациях.	ОФО	ПП

			4. Эффективное взаимодействие в команде.		
	5. Оценка результатов деятельности персонала	2	1. Оценка труда персонала медицинской организации. 2. Основные направления повышения кадрового потенциала медицинской организации. 3. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.	ОФО	ПНП
	Всего часов	**10**		**-**	**4/2**

5.3. Семинары
Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

5.4. Лабораторные занятия
Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

5.5. Практические занятия

№ раздела	Наименование занятия	Кол-во часов	Перечень учебных вопросов	Форма проведения	Практическая подготовка (ПП/ ПНП)
1	1. Теоретико-методологические основы управления персоналом	2	1. Историческое развитие труда и деловой предприимчивости. 2.Теории управления о роли человека в организации. 3. Социальная политика организации, её трудовой потенциал.	ОФО	
	2. Теоретико-методологические основы управления персоналом.	2	1. Философия управления персоналом. 2. Концепция управления персоналом. 3. Закономерности и принципы управления персоналом.	ОФО	
	3. Технология управления персоналом	2	1. Технологизация управления персоналом. 2. Методы управления персоналом. 3. Нормативно-правовое, информационное, финансовое обеспечение системы управления персоналом.	ОФО	ПНП
	4. Основы стратегического управления персоналом	2	1. Кадровая политика как основа формирования стратегии управления персоналом. 2. Система стратегического управления персоналом. 3. Стратегия управления персоналом и её реализация.	ОФО	ПНП

2	5. Основы кадрового планирования в организации	2	1. Сущность, цели и задачи кадрового планирования, содержание и уровни кадрового планирования. 2. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. 3. Оперативный план работы с персоналом. 4. Практикум: «Планирование и анализ трудовых показателей».	ОФО	ПНП
	6. Технологии управления персоналом	2	1. Технологии найма персонала. 2. Расстановка персонала. Делегирование полномочий. 3. Деловая оценка персонала. 4. Социализация, профориентация и трудовая адаптация.	ОФО	ПНП
	7. «Запуск» выполнения задания по реализации утверждённых планов работы, выполнению государственного (муниципального) задания по оказанию социальных услуг, поручений вышестоящих организаций.	2	1. «Запуск» управленческого решения. 2. Координация деятельности структурных подразделений организации. 3. Особенности организации и управления работой реабилитационной команды, реализующей мероприятия по социальной реабилитации (абилитации).	ОФО	ПП
	8. Управление поведением персонала организации: трудовая мотивация	2	1. Теория поведения личности в организации. Групповая динамика. 2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. 3. Проблемы организационной и управленческой культуры в социальной работе. 4. Дискуссия круглого стола «Профессионально-этические требования к деятельности сотрудников социальной службы»	ОФО	ПП
	9. Основы научной организации труда	2	1. Сущность и задачи научной организации труда. 2.Содержание и принципы НОТ. 3. Особенности управленческого труда и его организации.	ОФО	ПНП
	10. Основы научной организации труда		1. Методы поддержания работоспособности персонала. 2. Программы формирования ЗОЖ сотрудников организации. 3. Безопасность, условия и дисциплина труда. 4. Безопасность труда и системы	ОФО	ПНП

			обеспечения социальной помощи и защиты при возникновении чрезвычайных ситуаций.		
	11. Супервизия и коучинг	2	Деловая игра «Основные причины профессионального выгорания социальных работников и инновационные методы его профилактики»	ОФО	ПП
	12. Управление социальным развитием	2	1. Социальное развитие организации как объект управления. 2. Основные факторы социальной среды. 3. Задачи и функции социальной службы.	ОФО	ПНП
	13. Организация обучения персонала социальной службы	2	1.Основные виды обучения персонала. 2. Методы обучения персонала. 3. Управление служебно-профессиональным продвижением.	ОФО	ПНП
	14. Оценка результатов деятельности персонала	2	1. Анализ и описание работы и рабочего места. 2. Оценка результатов труда персонала. 3. Оценка деятельности структурных подразделений организации по реализации утверждённых планов работы, выполнению государственного (муниципального) задания по оказанию социальных услуг, поручений вышестоящих организаций 3.Особенности оценки результатов работой реабилитационной команды, реализующей мероприятия по социальной реабилитации (абилитации)	ОФО	ПП
	15. Оценка проектов совершенствования системы управления персоналом	2	1. Оценка затрат на персонал организации. 2. Порядок расчета экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. 3. Порядок обоснования социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.	ОФО	ПНП
	Всего часов	**30**		**-**	**14/24**

5.6. Клинические практические занятия

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

5.7. Самостоятельная работа обучающихся

Наименование темы дисциплины или раздела	Вид самостоятельной внеаудиторной работы обучающихся / контроль самостоятельной работы	Оценочное средство	Кол-во часов/ кол-во часов на ПНП+ПП	Код индикатора компетенции
Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления персоналом	Самостоятельное изучение литературы Подготовка к тестовому контролю Решение ситуационных задач ***(ПНП)***	Вопросы для самоконтроля Тестовые задания Ситуационные задачи	4/- 4/- 6/6	**И$_{УК\ 3.4}$** **И $_{ПК\ 1.2}$** **И $_{ПК\ 1.6}$** **И $_{ПК\ 5.4}$**
Раздел 2. Практические аспекты управления персоналом в социальной службе	Самостоятельное изучение литературы Подготовка к тестовому контролю Подготовка к деловой игре ***(ПП)*** Подготовка к дискуссии круглого стола ***(ПП)*** Решение задач практикума *(ПНП)*	Вопросы для самоконтроля Тестовые задания Вопросы для деловой игры Вопросы дискуссии круглого стола Задачи практикума	6/- 6/- 16/16 16/16 6/6	**И$_{УК\ 3.4}$** **И $_{ПК\ 1.2}$** **И $_{ПК\ 1.6}$** **И $_{ПК\ 5.4}$**
Раздел 1-2	Подготовка к экзамену	Вопросы для собеседования, Практико-ориентировованные задания	36/-	**ИД$_{УК\ 3.4}$** **ИД $_{ПК\ 1.2}$** **ИД $_{ПК\ 1.6}$** **ИД $_{ПК\ 5.4}$**
Всего часов			**100/44**	

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Лекционный материал по дисциплине «Технология управления персоналом в организациях социального обслуживания».

2. Методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Технология управления персоналом в организациях социального обслуживания».

3. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплине «Технология управления персоналом в организациях социального обслуживания».

7. Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Индикаторы	Семестр	Этап формирования
УК-3	**И$_{УК\ 3.4}$**	4	промежуточный
ПК-1	**И$_{ПК\ 1.2}$**	4	промежуточный
	И$_{ПК\ 1.6}$	4	промежуточный
ПК-5	**И$_{УК\ 5.4}$**	4	промежуточный

7.2 Описание показателей и критериев и шкал оценивания компетенций

Компетенция УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Индикатор И$_{УК\ 3.4}$ Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат

Оцениваемый результат (показатель)		Критерии оценивания	Процедура оценивания	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
Знает	1. знает эволюцию форм совместной деятельности и этапы становления кадрового менеджмента	1.1.перечисляет и характеризует формы совместной деятельности.	Собеседование Тестирование	Собеседование
		1.2. объясняет различия формальных и неформальных групп.	Собеседование Тестирование	Собеседование
		1.3. описывает особенности совместной деятельности в профессиональной команде, факторы, определяющие эффективность работы группы	Собеседование Тестирование	Собеседование
		1.4. перечисляет и характеризует этапы становления кадрового менеджмента как инструмента управления командой профессионалов	Собеседование Тестирование	Собеседование
	2. знает методологию разработки кадровой политики и кадровой стратегии	2.1. перечисляет и характеризует понятие, типы и этапы построения кадровой политики.	Собеседование Тестирование	Собеседование
		2.2. характеризует особенности кадровой политики в организациях социального обслуживания	Собеседование Тестирование	Собеседование
		2.3. описывает кадровые мероприятия и кадровую стратегию медицинской организации, как командную стратегию для достижения поставленной организационной цели	Собеседование Тестирование	Собеседование
	3. знает концепции делегирования и принятия полномочий	3.1. определяет делегирования как процесс постановки целей и предоставления ресурсного обеспечения	Собеседование Тестирование	Собеседование

		3.2. определяет делегирование как процесс принятия ответственности за достижение поставленных целей и задач	Собеседование Тестирование	Собеседование
	4. знает виды и каналы внутриорганизационных коммуникаций, формы организации обратной связи и способы устранения коммуникационных барьеров	4.1. перечисляет и описывает виды внутриорганизационных коммуникаций, характеризует потенциальные каналы передачи информации	Собеседование Тестирование	Собеседование
		4.2. обосновывает значимость обратной связи для эффективной организации деятельности структурных подразделений	Собеседование Тестирование	Собеседование
		4.3. даёт определение «коммуникационных барьеров»	Собеседование Тестирование	Собеседование
		4.4. перечисляет и характеризует коммуникационные барьеры и их причины, методы предотвращения	Собеседование Тестирование	Собеседование
	5. знает теоретические аспекты групповой динамики.	5.1. раскрывает сущность и содержание основных понятий групповой динамики: «групповая норма», «норма управляемости», «организационное поведение», «роль в группе»	Собеседование Тестирование	Собеседование
		5.2. характеризует основные теории результативной деятельности группы (профессиональной команды)	Собеседование Тестирование	Собеседование
		5.3. описывает ситуации напряженности в организационном поведении: конфликты и стрессы	Собеседование Тестирование Ситуационные задачи	Собеседование
Умеет	1. умеет формулировать цели и задачи управления персоналом с учётом стратегии развития организации	1.1. анализирует стратегические цели развития организации социального обслуживания, их влияние на цели и задачи управления ко-	Собеседование Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентированное задание

		мандой профессионалов		
		1.2. определяет стратегические цели управления персоналом организации социального обслуживания	Собеседование Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентированное задание
		1.3. осуществляет декомпозицию целей и задач управления персоналом организации социального обслуживания	Собеседование Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентированное задание
	2. умеет планировать потребности в персонале для решения практических задач с учетом нормативно-правовых требований и ограничений	определяет численность персонала организации социального обслуживания, исходя из ведомственных штатных нормативов	Собеседование Задания практикума	Собеседование Практикоориентированное задание
	3. умеет распределять задания и создавать условия для их исполнения на основе трудовой мотивации	3.1. анализирует функциональное и линейное распределение полномочий в организации	Собеседование Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентированное задание
		3.2. анализирует процесс делегирования полномочий, их распределение в структурном подразделении организации социального обслуживания	Собеседование Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентированное задание
		3.3. разрабатывает и обосновывает с позиции социальной и экономической эффективности рекомендации по совершенствованию системы стимулирования, её ориентации на конечные результаты	Собеседование Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентированное задание
Владеет навыком	1. владеть навыками оценки кандидатов на работу в профессиональной команде с учётом отраслевых особенностей	1.1. составляет социограмму работника организации социального обслуживания	Ситуационные задания	Собеседование Практикоориентированное задание
		1.2. подбирает методы оценки и отбора персонала в зависимости от оцениваемых качеств	Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентированное задание
		1.3. рассчитывает показатель качества набранных работников	Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентированное задание

		1.4. разрабатывает маркетинговые мероприятия по привлечению кандидатов в команду профессионалов	Ситуационные задачи	Практикоориентированное задание
	2. владеть навыками распределения полномочий при решении организационных задач	распределяет полномочия между членами команды профессионалов в зависимости от роли в команде и организационной задачи	Ситуационные задачи	Практикоориентированное задание
	3. владеть навыками оценки конечных результатов	проектирует систему оценочных критериев и их показателей, оценивает конечные результаты деятельности персонала	Ситуационные задачи	Практикоориентированное задание

Компетенция ПК-1 Способен к организации деятельности организации социального обслуживания

Индикатор $И_{ПК\ 1.2}$ Координирует деятельность структурных подразделений организации по реализации планов работы, выполнению государственного (муниципального) задания по оказанию социальных услуг

Оцениваемый результат (показатель)		Критерии оценивания	Процедура оценивания	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
Знает	1. знает сущность основных функций управления в рамках кадрового менеджмента	1.1. перечисляет и характеризует основные функции управления: планирование, организацию, координацию, мотивацию и контроль	Собеседование Тестирование	Собеседование
		1.2. приводит примеры реализации основных функций управления в рамках запуска задания и его реализации	Собеседование Тестирование	Собеседование
	2. знает методы и технологии кадрового менеджмента	2.1. перечисляет и кратко характеризует основные кадровые технологии	Собеседование Тестирование	Собеседование
		2.2. перечисляет и описывает основные группы методов управления: административные, экономические, социально-психологические; приводит примеры.	Собеседование Тестирование Ситуационные задания	Собеседование
	3. знает цели и виды	3.1. перечисляет виды	Собеседование	Собеседование

	контроля в управлении персоналом	контроля, их цели и задачи, показатели и критерии контроля деятельности и результатов	Тестирование	
		3.2. описывает алгоритм проведения контроля, объясняет понятие «масштаб допустимых отклонений»	Собеседование Тестирование	Собеседование
		3.3. описывает основные признаки поведения, ориентированного на контроль.	Собеседование Тестирование	Собеседование
		3.4. объясняет негативные последствия контроля, формирующего поведение, ориентированное на контроль	Собеседование Тестирование Ситуационные задачи	Собеседование
Умеет	1. умеет анализировать детерминанты трудовой мотивации персонала, оценивать влияние дезорганизующих факторов на трудовую мотивацию и трудовой потенциал работника и организации	1.1. анализирует группу мотивирующих факторов, оценивает соответствие внешних стимулов внутренним мотивам результативной работы в команде	Собеседование Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентировованное задание
		1.2. анализирует группу демотивирующих факторов, оценивает систему стимулирования в организации социального обслуживания	Собеседование Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентировованное задание
	2. умеет выявлять резервы роста трудовой мотивации персонала к реализации планов работы, выполнению государственного (муниципального) задания по оказанию социальных услуг	2.1. выявляет несоответствие внешних стимулов внутренним мотивам членов профессиональной команды	Собеседование Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентировованное задание
		2.2. обосновывает основные направления повышения трудовой мотивации медицинского персонала	Собеседование Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентировованное задание
Владеет навыком	1. владеет навыками организации контроля реализации планов работы по выполнению государственного (муниципального) задания, по оказанию социальных услуг, в том числе, контроля «сбойных ситуаций»,	Диагностирует наличие в структурном подразделении детального или факторного контроля, оценивает наличие контроля упреждающего или постфактум, разрабатывает предложения по организации гнездового	Ситуационные задачи	Практикоориентировованное задание

	детального контроля, факторного контроля; упреждающего контроля, контроля «постфактум», «гнездового» контроля	контроля		

Индикатор $И_{ПК\ 1.6}$ Обеспечивает соблюдение работниками профессионально-этических требований к деятельности

Оцениваемый результат (показатель)		Критерии оценивания	Процедура оценивания	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
Знает	1. знает теоретические аспекты эффективного взаимодействия, формы власти и влияния	1.1. описывает связующие процессы в организации: коммуникативный процесс и процесс принятия организационных решений	Собеседование Тестирование	Собеседование
		1.2. объясняет формы власти и влияния в рамках командной работы, направленной на достижение организационных целей и задач	Собеседование Тестирование	Собеседование
	2. знает профессионально-этических требования к деятельности работника социальной службы	перечисляет формализованные профессионально-этические требования к деятельности работника социальной службы	Собеседование Тестирование Дискуссия круглого стола	Собеседование
Умеет	1. умеет анализировать организационную культуру	анализирует трансформацию организационной культуры в организациях социального обслуживания, её влияние на трудовой потенциал социальной службы	Собеседование Ситуационные задачи Дискуссия круглого стола	Собеседование Практикоориентированное задание
	2. умеет моделировать Этический кодекс персонала организации	разрабатывает основные положения Этического кодекса работников организации социального обслуживания	Собеседование Ситуационные задачи Дискуссия круглого стола	Собеседование Практикоориентированное задание
Владеет навыком	1. владеет навыками разработки предложений по развитию организационной культуры	обосновывает предложения по изменению организационной культуры в современной организации социального обслуживания на основе оценки основных идеологических детерминант в изменя-	Ситуационные задачи Дискуссия круглого стола	Практикоориентированное задание

		ющейся социокультурной ситуации		

Компетенция ПК-5 Способен к организации консультирования специалистов организаций социальной сферы

Индикатор ИД$_{УК}$ 5.4 Организует мероприятия по профилактике профессионального выгорания работников

Оцениваемый результат (показатель)		Критерии оценивания	Процедура оценивания	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
Знает	1. знает теоретико - методологические основы профилактики профессиональной деформации работников	1.1. дает определение «профессиональная деформация», «эмоциональное выгорание», «профессиональное выгорание»	Собеседование Тестирование	Собеседование
		1.2. раскрывает понятие «прессинговые психологические состояния» и характеризует поведенческие реакции	Собеседование Тестирование	Собеседование
Умеет	1. умеет анализировать факторы, детерминирующие профессиональное выгорание специалистов социальной службы	1.1. анализирует конфликтные ситуации, влияние их на трудовой потенциал работников, диагностирует отрицательный мотивационный настрой персонала	Деловая игра Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентированное задание
		1.2. анализирует «трудные» управленческие ситуации, диагностирует настороженный мотивационный настрой персонала	Деловая игра Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентированное задание
		1.3. анализирует «неблагоприятные» управленческие ситуации, диагностирует разнохарактерный мотивационный настрой персонала	Деловая игра Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентированное задание
навы-	1. владеет навыком планирования и организации мероприятий, направленных на	1.1. описывает способы профилактической модификации поведения, перечисляет варианты	Деловая игра Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентированное задание

	предотвращение профессионального выгорания	самоорганизации делового поведения в случаях успеха и неудачи		
		1.2. разрабатывает программу профилактики профессионального выгорания персонала в организации социального обслуживания	Деловая игра Ситуационные задачи	Собеседование Практикоориентированное задание

Описание шкал оценивания

Оценивание сформированности компетенции осуществляется на практических занятиях в ходе текущего контроля. Экзамен по дисциплине проводится в форме собеседования по экзаменационным билетам. Экзаменационный билет содержит три теоретических вопроса и выполнение профессионально ориентированной задачи. Для подготовки ответа по экзаменационным вопросам отводится не более 30 мин. При подготовке к экзамену, обучающемуся предоставляется право записи в листе устного (или письменного) ответа.

Каждый экзаменационный вопрос и задание оценивается по пятибалльной шкале. Оценка за экзамен определяется как среднее арифметическое суммы ответов на все вопросы и задания, указанные в экзаменационном билете. На экзамене запрещается пользоваться средствами мобильной связи, техническими устройствами и источниками информации, не предусмотренными программой

Шкала пересчета баллов по дисциплине при промежуточной форме аттестации по дисциплине - экзамен

Балл	*Оценка*	*Уровень сформированности компетенции*
от 4,5 до 5,0	«отлично»	высокий
от 3,5 до 4,4	«хорошо»	средний
от 2,6 до 3,4	«удовлетворительно»	пороговый
2,5 и менее	«неудовлетворительно»	минимальный

При собеседовании на экзамене обучающемуся выставляются следующие оценки:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если теоретическое содержание темы освоено полностью, обучающийся строит ответ на уровне самостоятельного мышления, грамотно и логично излагает изученный материал, не затрудняется с ответом, делает обоснованные выводы и заключения, свободно применяет теоретические знания при решении практических задач;

Оценка «хорошо» ставится обучающемуся, если он строит ответ на уровне самостоятельного мышления, грамотно и логично излагает изученный материал, однако допускает отдельные неточности и пробелы в знаниях, свободно применяет теоретические знания при решении практических задач;

Оценка «удовлетворительно» ставится обучающемуся, усвоившему только базовую часть программного материала, при ответе допускает неточности, материал излагает не последовательно, затрудняется применить теоретические знания при решении практической задачи, допускает ошибки, которые исправляет с помощью преподавателя;

Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, который не способен продемонстрировать знания теоретического материала, допускает существенные ошибки при изложении учебного материала, при ответе подменяет теоретическую аргументацию рассуждениями обыденно-бытового характера. В ответе допускает грубые ошибки, которые не может исправить даже с помощью преподавателя.

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень практических навыков:

1. Анализирует стратегические цели развития организации социального обслуживания, их влияние на цели и задачи управления командой профессионалов.
2. Определяет стратегические цели управления персоналом организации социального обслуживания.
3. Осуществляет декомпозицию целей и задач управления персоналом организации социального обслуживания
4. Определяет численность персонала организации социального обслуживания, исходя из ведомственных штатных нормативов
5. Анализирует функциональное и линейное распределение полномочий в организации, анализирует процесс делегирования полномочий, их распределение в структурном подразделении организации социального обслуживания.
6. Разрабатывает и обосновывает с позиции социальной и экономической эффективности рекомендации по совершенствованию системы стимулирования, её ориентации на конечные результаты.
7. Составляет социограмму работника организации социального обслуживания, подбирает методы оценки и отбора персонала в зависимости от оцениваемых качеств.
8. Рассчитывает показатель качества набранных работников, разрабатывает маркетинговые мероприятия по привлечению кандидатов в команду профессионалов.
9. Распределяет полномочия между членами команды профессионалов в зависимости от роли в команде и организационной задачи, проектирует систему оценочных критериев и их показателей, оценивает конечные результаты деятельности персонала.
10. Анализирует группу мотивирующих факторов, оценивает соответствие внешних стимулов внутренним мотивам результативной работы в команде.
11. Анализирует группу демотивирующих факторов, оценивает систему стимулирования в организации социального обслуживания.
12. Выявляет несоответствие внешних стимулов внутренним мотивам членов профессиональной команды и обосновывает основные направления повышения трудовой мотивации медицинского персонала.
13. Диагностирует наличие в структурном подразделении детального или факторного контроля, оценивает наличие контроля упреждающего или постфактум, разрабатывает предложения по организации гнездового контроля.
14. Анализирует трансформацию организационной культуры в организациях социального обслуживания, её влияние на трудовой потенциал социальной службы.
15. Разрабатывает основные положения Этического кодекса работников организации социального обслуживания, обосновывает предложения по изменению организационной культуры в современной организации социального обслуживания на основе оценки основных идеологических детерминант в изменяющейся социокультурной ситуации
16. Анализирует «прессинговые психологические состояния»: конфликтные ситуации, влияние их на трудовой потенциал работников, диагностирует отрицательный мотивационный настрой персонала; анализирует «трудные» управленческие ситуации, диагностирует настороженный мотивационный настрой персонала; анализирует «неблагоприятные» управленческие ситуации, диагностирует разнохарактерный мотивационный настрой персонала.
17. Описывает способы профилактической модификации поведения, перечисляет варианты самоорганизации делового поведения в случаях успеха и неудачи.

18. Разрабатывает программу профилактики профессионального выгорания персонала в организации социального обслуживания

Вопросы для проверки уровня теоретической подготовки обучающегося:

1. Управление персоналом в системе современного менеджмента. Парадигмы управления персоналом в XX в.
2. Эволюция форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента.
3. Кадровая политика. Типы, этапы построения кадровой политики.
4. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Условия разработки кадровой политики.
5. Технология и методы управления персоналом.
6. Построение системы управления персоналом, оценка её эффективности.
7. Нормативно-правовое, информационное, финансовое обеспечение системы управления персоналом.
8. Методы формирования кадрового потенциала медицинской организации. Оценка потребности в персонале.
9. Анализ кадровой ситуации в регионе. Привлечение и оценка кандидатов на работу в организацию. Конкурсный набор персонала на работу.
10. Адаптация персонала медицинской организации.
11. Научная организация труда. Методы поддержания работоспособности персонала.
12. Программы формирования ЗОЖ сотрудников организации.
13. Безопасность труда и системы обеспечения медицинской помощи и защиты при возникновении чрезвычайных ситуаций.
14. Оценка труда. Аттестация персонала.
15. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры.
16. Разработка программ стимулирования труда.
17. Обучение персонала.
18. Факторы группового поведения.
19. Прессинговые состояния. Дезорганизаторы поведения.
20. Организационные и регулятивные методы мотивации работников к реализации плановых и программных документов, выполнению государственного (муниципального) задания, выполнению поручений вышестоящих организаций.
21. Побуждающий метод регуляции поведения персонала.
22. Убеждающий метод регуляции поведения персонала.
23. Увещевательный метод регуляции поведения персонала.
24. Понуждающий метод регуляции поведения персонала.
25. Принуждающий метод регуляции поведения персонала.
26. Факторы мотивационной нюансировки работников. Управленческие ситуации и их мотивационные комплексы.
27. Контроль организации исполнения.
28. Классификация контроля организационного поведения по объёму.
29. Классификация контроля организационного поведения по глубине.
30. Классификация контроля организационного поведения по сценарным способам регуляции поведения.
31. Оценка конечных результатов. Параметры «развёрнутой оценки».
32. Организационная культура управления, её компоненты. Поощрительные и осуждающие оценочные санкции.
33. Конфликтные управленческие позиции.
34. Профессиональная деформация.
35. Программа профилактики профессиорнального выгорания.
36. Социокультурные особенности организации.
37. Диагностика субкультурных позиций.

38. Модели видения основных идеологических детерминант в изменяющейся социокультурной ситуации.
39. Формирование организационной культуры. Профессиональные этические требования.
40. Идеологемы организационной культуры, методология их диагностики

Тематика курсовых работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценивание сформированности компетенций осуществляется на экзамене в ходе промежуточной аттестации. В экзаменационный билет включаются три теоретических вопроса и задание для проверки умения обучающимися применять теоретические знания для решения практических и профессионально ориентированных задач.

Каждый экзаменационный вопрос и задание оценивается по пятибалльной шкале. Экзаменационные билеты утверждаются на заседании кафедры.

Порядок выставления оценок за экзамен.

Оценка за экзамен (Э) определяется как среднее арифметическое суммы ответов на все вопросы и задания, указанные в экзаменационном билете, с помощью формулы:

$$Э = \frac{В1 + В2 + В3 + Пр}{4}$$

где В1, В2, В3 – оценка за 1,2, 3 вопрос билета;

Итоговая оценка по дисциплине (И) выставляется с учётом среднего балла, полученного при освоении дисциплины:

$$И = \frac{Э + Ср}{2}$$

где Э – оценка за экзамен;

Ср – средний балл по дисциплине.

Средний балл по дисциплине (Ср) для студентов заочной формы обучения, выставляется по результатам текущего контроля знаний, который осуществляется в электронной образовательной среде университета и на практических занятиях, фиксируется преподавателем в журнале учета успеваемости и посещения занятий, где отражаются оценки, которые обучающийся получил за каждое оценочное мероприятие текущего контроля знаний и сведения о пропусках занятий.

Итоговая оценка по дисциплине (И) определяется в соответствии с правилами математического округления, пересчет в оценку по 5-балльной шкале осуществляется в соответствии со шкалой пересчета баллов по дисциплине при промежуточной аттестации в форме экзамена.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1 Основная литература

Печатные издания	Электронные издания
	1. Разнова, Н. В. Управление персоналом: учебное пособие / Н. В. Разнова, И. А. Цветочкина. — Красноярск: СФУ, 2020. — 148 с. — ISBN 978-5-7638-4290-6. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/181609 Режим доступа : по подписке

	2. Управление в социальной работе : учебник / под ред. Е. И. Холостовой, Е. И. Комарова, О. Г. Прохоровой. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 300 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621696 Режим доступа : по подписке

8.2 Дополнительная литература

Печатные издания	Электронные издания
	1. Герасимова, О. Е. Управление персоналом: методы и технологии набора и отбора персонала. Практическое руководство: учебное пособие / О. Е. Герасимова, Е. А. Болдырев. — Казань: Поволжская ГАФКСиТ, 2017. — 68 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/156413 Режим доступа : по подписке 2. Маркетинг персонала: учебное пособие / составители С. Н. Калюгина [и др.]. — Ставрополь: СКФУ, 2016. — 127 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/155567 Режим доступа : по подписке 3. Мизя, М. С. Анализ и моделирование трудовых показателей: учебное пособие / М. С. Мизя, Т. В. Телятникова. — Омск: ОмГТУ, 2020. — 120 с. — ISBN 978-5-8149-3033-0. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/186819 Режим доступа : по подписке

9. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. http://www.stavregion.ru – Портал органов государственной власти Ставропольского края
2. http://www.rosmintrud.ru - официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
3. http://www.minsoc26.ru – Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Ставропольского края
4. президентскиегранты.рф - официальный сайт фонда грантов Президента Российской Федерации
5. ставрополь.гранты.рф – официальный сайт Правительства Ставропольского края о конкурсе некоммерческих неправительственных организаций на право получения из бюджета Ставропольского края субсидий на финансовое обеспечение затрат на поддержку некоммерческих неправительственных организаций в Ставропольском крае
6. http://pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации
7. http://www.biblioclub.ru - ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
8. www.e.lanbook.com - ЭБС Издательства «ЛАНЬ»

10. Лицензионное и свободно распространяемое обеспечение

Среда Электронного обучения 3LK	Бесплатное

Русский MOODLE	Тех. Поддержка 359ЭТ 19.21.2022
Mind платформа для видеоконференций	№135/ЗК от 9.07.2021
1С:Университет Проф	№27 от 30.04.2014

Установленное на ПК

Kaspersky endpoint security	№99/ЭТ от 21.06.2021
Архиватор ZIP	бесплатное
Adobe Acrobat reader	бесплатное
VLC медиаплеер	бесплатное
Astra Linux Common Edition релиз Орёл	№92/ЭТ от 15.06.21

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

11.1 Помещения для проведения учебных занятий

Помещения для проведения учебных занятий, соответствующие действующим противопожарным правилам и нормам

11.2 Технические средства обучения

Для реализации дисциплины используются следующие технические средства:

- технические средства передачи учебной информации – проекционная аппаратура широкого назначения;
- технические средства контроля знаний – компьютерные программы в подсистеме MOODLE LMS, применяющиеся для проведения текущего контроля знаний обучающихся.

11.3. Помещения для самостоятельной работы

Помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронно-образовательную среду университета.

Рабочая программа дисциплины «Технологии управления персоналом в организациях социального обслуживания»

Разработчик:
Доц. кафедры дефектологии, русского языка
и социальной работы, к.псих.н. Колесникова И.А.

Обсуждена
на заседании кафедры дефектологии, русского
языка и социальной работы. зав.кафедрой Маяцкая Н.К.

Согласована и рекомендована к использованию в образовательном процессе по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа 2022 года набора очной формы обучения 25.05.2022

Руководитель ОПОП ВО Горбунова В.В.

Декан факультета гуманитарного и медико-биологического образования Федько Н.А.